



The Women's Studies

2022 년 2호

The Women's Studies

2022년 2호

| 연구논문 |

- | | |
|---|---------|
| 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구 | 김지현 |
| 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향:
우리나라 50개 대기업을 중심으로 | 장진희 |
| '사회적 난자동결'은 윤리적인가?: 젠더적 관점의 사회적 공론화 모색을 위한 시론 | 이현아·정은주 |
| 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인:
불안정 노동과 경력단절을 중심으로 | 최인선·이소영 |
| 여성의 생계 부양 부담 정도가 육아휴직 사용에 미친 영향 분석 | 이주영 |
| 유자녀 여성관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인 | 김은수·최은형 |
| 아동성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍: 개념 규정과 처벌법규에 대한 논의 | 정연주 |
| 인신매매 피해자 식별 기준에 대한 시론 | 장응혁·정진성 |
| 가정친화적 교육·훈련 환경 조성: 모성벌칙과 새는 파이프라인 이론을 중심으로 | 정애경·최나연 |
| 소셜미디어 뷰티 콘텐츠의 이용과 댓글 소비가 온정적 성차별 태도,
주도적 역할 수행에 대한 태도 및 집합행동의도에 미치는 영향 | 육은희 |

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute03367 서울시 은평구 진흥로 225
TEL : 02-3156-7000 • FAX : 02-3156-7007
홈페이지 : <http://www.kwdi.re.kr>한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

KWDI

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

『여성연구』는 2009년에 한국연구재단의 등재 학술지로 선정되었습니다.

여성연구 학술지편집위원회

위원장 : 이미정 한국여성정책연구원

위 원 : 구미영 한국여성정책연구원 박기남 (사)한국인구보건복지협회

김남희 이화여자대학교 안숙영 계명대학교

김동식 한국여성정책연구원 전기택 한국여성정책연구원

김돌순 한국여성정책연구원 주재선 한국여성정책연구원

김미주 울산과학기술대학교 주혜진 대전세종연구원

김복태 한국여성정책연구원 최무현 상지대학교

김혜경 전북대학교 최윤정 한국여성정책연구원

남윤주 University at Buffalo, State
University of New York

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

· 본 학술지에 실린 내용은 한국여성정책연구원의 공식견해가 아닙니다.

『여성연구』 2022년 3호 논문 공모 안내

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

『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2022년 3호(통권 114호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 공모하오니 많은 응모바랍니다.

1. 게재 논문 공모 내용

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

2. 『여성연구』투고 요령

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

3. 투고 자격

여성문제 및 여성정책 관련 연구 전문가

4. 발행예정일 및 논문 마감일 논문접수 일정 및 관련사항

권호	발간예정일	논문접수 마감일
통권 114호	2022. 9. 30	2022. 7. 31

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

5. 논문 제출 방법

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

6. 논문 관련 문의

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



The Women's Studies

2022 년 2호

| 연구논문 |

- | | |
|---|---------|
| 재택근무제도 사용이 근로자의 시간 사용에 미치는 성별효과 연구 | 김지현 |
| 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향:
우리나라 50개 대기업을 중심으로 | 장진희 |
| '사회적 난자동결'은 윤리적인가?: 젠더적 관점의 사회적 공론화 모색을 위한 시론 | 이현아·정은주 |
| 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인:
불안정 노동과 경력단절을 중심으로 | 최인선·이소영 |
| 여성의 생계 부양 부담 정도가 육아휴직 사용에 미친 영향 분석 | 이주영 |
| 유자녀 여성관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인 | 김은수·최은영 |
| 아동성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍: 개념 규정과 처벌법규에 대한 논의 | 정연주 |
| 인신매매 피해자 식별 기준에 대한 시론 | 장응혁·정진성 |
| 가정친화적 교육·훈련 환경 조성: 모성벌칙과 새는 파이프라인 이론을 중심으로 | 정애경·최나연 |
| 소셜미디어 뷰티 콘텐츠의 이용과 댓글 소비가 온정적 성차별 태도,
주도적 역할 수행에 대한 태도 및 집합행동의도에 미치는 영향 | 육은희 |



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

1. 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구
/ 김지현 5
2. 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향:
우리나라 50개 대기업을 중심으로
/ 장진희 33
3. ‘사회적 난자동결’은 윤리적인가?:
젠더적 관점의 사회적 공론화 모색을 위한 시론
/ 이현아·정은주 67
4. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인:
불안정 노동과 경력단절을 중심으로
/ 최인선·이소영 107
5. 여성의 생계 부양 분담 정도가 육아휴직 사용에 미친 영향 분석
/ 이주영 143
6. 유자녀 여성관리자의 특성에 따른 일-가정 부정 전이의 영향요인에
관한 연구
/ 김은수·최은영 165
7. 아동성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍: 개념 규정과 처벌법규에 대한 논의
/ 정연주 199

8. 인신매매 피해자 식별기준에 대한 시론	
- 국가인권위원회와 미국의 성착취 목적 인신매매 피해자 식별기준을 소재로 -	
/ 장응혁·정진성	229
9. 가정친화적 교육·훈련 환경 조성:	
모성별칙과 새는 파이프라인 이론을 중심으로	
/ 정애경·최나연	253
10. 소셜미디어 뷰티 콘텐츠의 이용과 댓글 소비가 온정적 성차별 태도, 주도적	
역할 수행에 대한 태도 및 집합행동의도에 미치는 영향	
/ 육은희	283

재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구*

김지현**

초 록

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선형회귀분석을 활용하였다. 분석결과 유급노동의 시간 변화에는 재택근무와 성별의 교차항의 통계적 유의미성이 확인되지 않은 반면, 수면시간과 가사노동시간에 대해서는 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다. 재택근무제도 사용이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났고, 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 본 연구의 결과는 한국에서의 재택근무 제도 사용이 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 재택근무 제도가 감염확산을 방지하기 위한 일시적인 대응책이 아니라 남녀 모두의 삶의 질 개선을 위한 또 다른 근로형태의 대안으로 자리잡을 수 있도록 정책 설계 단계에서 성평등적 관점의 재검토가 필요함을 시사한다.

주제어 : 재택근무제도, 시간사용, 젠더, 성향점수매칭

* 본 논문은 한국노동패널 학술대회에서 발표한 원고를 수정 및 보완한 것임

** 연세대학교 행정학과 박사과정 (kim.jihyun@yonsei.ac.kr)

I. 서론

최근 노동 장소의 유연성을 제공하는 업무 형태로서 재택근무에 대한 관심이 높아지고 있다(Powell & Craig, 2015). 재택근무제의 출현과 확산은 21 세기의 노동시장 환경의 변화를 반영한다(Lee, 2014). 산업분야 전반에 적용할 수 있는 ICT 기술이 빠르게 발전함에 따라, 많은 조직들은 근로자에게 시간과 공간의 경계를 넘나들며 노동할 수 있는 환경을 제공할 수 있게 되었다(Eurofound, 2020). 이러한 노동시장 변화 및 기술의 발전을 한 축으로 두고, 다른 한편에서는 개인의 일-생활균형 요구 확대와 시간 빈곤에 대한 문제 제기가 재택근무제를 비롯한 근로유연성에 대한 논의를 사회정책의 영역으로 들어오게 하였다. 즉, 기존의 경직되고 획일적인 근무방식이 모든 근로자의 삶에 적합한 것은 아니라는 한계가 지적되면서 재택근무제가 그 대안으로 검토되었던 것이다. 뿐만 아니라 재택근무는 보육서비스나 가족수당과 같은 기존의 가족정책과는 달리 노동 차원에서 유연한 환경을 제공함으로써 일-생활균형을 이루도록 하는 새로운 접근이라고 볼 수 있다.

한편 재택근무는 가속화되는 시장 변화와 발생하는 다양한 위기에 조직이 민첩하게 대응할 수 있는 수단으로 활용되기도 한다. 오늘날 사회적 거리두기와 방역을 목적으로 전 세계 수백만명의 근로자가 재택근무를 하게 된 계기인 코로나바이러스전염병(이하 코로나19)이 그 대표적 예이다. 최근 연구에 따르면, 팬데믹 기간 동안 재택근무 사용은 계속해서 빠르게 증가하고 있으며, 이 위기는 그동안 점진적으로 확대되었던 재택근무를 가속화하는 계기가 되었다(김혜진, 2020). 미국 경제학자 Robert Reich(2020)는 코로나19 이후 새로운 계급이 출현했다고 주장하며 그 계급을 4개로 나누어 설명하였는데, 가장 상위에 있는 계급의 조건이 “위기를 잘 건널 수 있는” 원격근무가 가능한 노동자(The Remotes)인지의 여부이다. 이렇듯, 팬데믹 상황에서 노동자의 경제적 타격을 최소화할 수 있는 필수 조건으로 재택근무가 가능한 근로환경이 중요한 요인으로 작용한다. 뿐만 아니라, 위기가 진정되더라도 재택근무는 추세적으로 늘어날 것으로 전망된다(김혜진, 2020).

한편, 코로나19 발생 이전 우리나라에서는 재택근무에 대한 논의가 비교적 소극적이었다. 매년 전국의 상시근로자 5명 이상 고용하는 사업장을 대상으로 실시하는 조사인 일-가정양립실태조사에서 2019년 기준 재택근무를 도입한 조직의 비율은 4.5%에 불과했다(고용노동부, 2019). 세계 최고 수준의 IT 기반에도 불구하고 근무태도 및 대면접촉을 중시하는 기업문화는 그 동안 재택

근무제 활성화를 어렵게 하였다. 그러나 팬데믹 이후 정부가 바이러스 확산을 차단하는 방역 수단으로서 재택근무 시행을 적극적으로 권장하면서 팬데믹 이전(2019년) 기준 9만 5천명이었던 재택근무 근로자 수가 팬데믹 이후(2021년) 114만명으로 폭발적 증가세를 보이고 있다(통계청, 2021). 또한 그간 기타 유연근무제가 기혼 여성의 일가정양립을 위한 수단으로 여겨져왔던 노동시장 분위기와는 달리, 팬데믹 이후 재택근무는 성별을 가리지 않고 활용된 것으로 보인다. 또한 2021년 통계청 사회조사에 따르면, 설문 시점 지난 1주일간 경제활동에 참여한 모든 19세 이상의 성인 중 16.6%가 재택근무를 하였으며, 성별로는 남성 15.7%, 여성 17.7%로 큰 차이를 보이지는 않았다.

그러나 재택근무가 이미 현실화된 현 상황에도 불구하고 재택근무에 대한 법·제도는 충분히 마련되지 않고 있다(이은주, 2020). 현재는 2020년 고용노동부가 재택근무 도입 및 규율 방식, 임금, 근로시간 등에 대한 설명을 제시한 「재택근무 종합 매뉴얼」이 유일한 정부 지침이다. 팬데믹 이전에도 네덜란드, 프랑스, 핀란드 등 개별 국가에서는 재택근무 관련 법적 틀이 마련되어 있었으며, ILO 및 EU에서도 재택근무와 관련된 국제노동기준이 규정되어 있다. 우리나라에서도 노동형태의 변화의 흐름에 따라 재택근무에 대한 제도 확립이 기대되는 상황 속에서, 그렇다면 재택근무제가 근로자의 일-생활균형에 부합하는 제도가 되기 위해 어떤 방향으로 설계되어야 하는가에 대한 고민이 필요하다.

한편, 재택근무의 중요성은 증가하고 있지만 특히 우리나라에서는 일-생활균형 관점에서 재택근무를 독립적으로 분석한 연구가 부족한 실정이다. 그동안 재택근무는 유연근무제의 하위 제도로 일부 다뤄지기도 하였으나, 재택근무의 특수성을 고려한 연구는 활발히 진행되지 않았으며 대부분 여성의 경험에 치우쳐져 있었다(박미혜·박명희, 1999; 이수진·이기영, 2001). 반면 해외에서는 재택근무가 개인의 삶에 미치는 영향에 대한 논의가 다양한 관점에서 진행된 바 있는데, 구체적으로 조직(Huws, 2003), 경영(Stanworth, 1996), 기술(Illegems & Verbeke, 2003), 그리고 일-생활균형(Hill et al., 1998)적인 관점에서 다각적으로 논의되어 오고 있다. 기존 재택근무의 효과에 대한 연구를 살펴보면, 재택근무는 근로자의 일-생활균형을 높일수도, 동시에 불균형을 촉진할 수도 있다고 논의된다. 일부 연구에서 재택근무는 근로자가 일과 가정의 책임을 보다 용이하게 대응하고, 출퇴근 시간을 절약함으로써 가족과 여가 시간을 더 많이 가질 수 있도록 하여 결국 일과 삶의 균형을 달성할 수 있도록 한다고 주장한다(Powell & Craig, 2015; Crosbie & Moore, 2004). 그러나 또 다른 한 축에서는 재택근무가 항상 좋은 결과를 가져오는

것은 아님을 주장한다(Wight & Raley, 2009). 예를 들어, 재택근무가 일과 가족 사이 경계의 침투성(permeability)을 높여 여러 영역의 일을 동시에 하도록 할 경우, 일과 가족 사이의 긴장이 증가한다는 것이다(Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009; van der Lippe & Lippenyi, 2018). 특히 여성의 경우 가사노동 시간이 늘어나 결국 성역할을 재생산하고 전통적 사회적 규범을 더욱 공고하게 만든다는 비판의 목소리도 존재한다(Hilbrecht et al., 2008; Chung & Van der Lippe, 2018).

이렇듯, 재택근무가 가지는 양면적 효과는 여러 많은 연구를 통해 제시되고 있다. 그러나 기존 연구에서 일-생활균형은 주로 주관적인 인식에 기반하여 영역 간에 심리적인 갈등이 없는 상태를 균형으로 보았는데(조미라, 2017), 객관적 시간 사용을 기반한 연구는 비교적 부족한 실정이다. 또한 기존연구에서는 시간 사용의 성별 차이가 간과된 측면이 있었다. 특히 가구 내 여러 구성원이 있을 때, 한 사람의 시간 사용이 다른 사람의 시간 배분에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문에 구성원 특히 배우자의 시간 배분은 개인의 일-생활균형에 중요한 요인이 된다. 이에 본 연구에서는 젠더 비교적 관점에서 시간 사용 변화를 종속변수로 설정함으로써 기존 연구의 한계를 보완하고자 한다. 요약하면, 본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색한다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선행회귀분석을 활용하였으며, 궁극적으로는 재택근무제도 발전에 있어서 지향해야 할 정책적 방향성을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 선행연구

1. 시간의 사용과 분배를 둘러싼 이론적 논의: 갈등이론, 비교우위이론, 성역할이론

갈등이론(Conflict theory)은 개인의 시간 사용에 대한 근본적인 이론적 관점을 제공한다. 갈등이론은 개인에게 있어 어느 한 영역에서의 성취는 다른 영역에서의 희생을 통해 달성된다고 보며, 이는 양쪽의 영역이 근본적으로 양립될 수 없는 상호 부조화(mutually unharmonious)적인 관계에 있다고 주장한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 갈등이론은 역할 이론(role

theory)에 기반하는데, 역할 이론에서 개인에게 주어진 시간과 에너지의 총량은 유한하며 이러한 결핍(scarcity)의 속성으로 인해 각 역할 간 배분은 갈등적인 성격을 띄게 된다(Powell & Greenhaus, 2010). 따라서 개인이 어느 정도의 시간과 에너지를 한 역할(예:가족)에 사용하면 다른 역할(예:유급노동)에 사용할 수 있는 양이 감소하여 해당 영역에서의 수행능력이 그만큼 저하된다고 설명하였다(Edwards & Rothbard, 2000). 다시 말해, 시간이라는 자원이 가진 유한한 특성으로 인해 일과 일 이외 영역 간의 관계는 제로섬(zero-sum) 게임으로 표현될 수 있다. 가족과 함께 보내는 시간은 유급노동에 투여될 수 없고, 그 반대의 방향도 마찬가지이다(Friedman, Christensen, & DeGroot, 1998).

이러한 개인의 시간 사용은 성별에 상당한 영향을 받는다. 개인이 시간을 사용하는 행태가 성별화되는 현상은 남성과 여성의 소득 잠재력 차이와 관련하여, 전문화(specialization) 내지 협상(bargaining)의 경제적 이론으로 설명 가능하다. Becker(1981)의 비교 우위 이론에 따르면, 가족 구성원의 시간이 유급노동이나 집안일에 어떻게 할당되는지는 노동시장과 가사노동에서 배우자와의 한계 생산성 비교를 통해 결정된다. 이러한 방식을 통해서 궁극적으로 가족 공동의 효용(utility)을 극대화하는 것이다. 통상적으로 남성의 임금이 더 높기 때문에 남성은 유급노동에, 여성은 가사노동과 돌봄과 같은 무급 노동에 특화되는 경향이 있다. 특히 어린 아이가 있는 경우 이러한 전문화를 기반으로 하는 의사결정이 가장 극대화된다. 반면 전문화 모델이 가구 구성원 간의 상호 협조적인 관계에 기반한다면, 협상 모델은 어느 한 객체의 효용이 다른 파트너를 지배하는 비협조적(non-cooperative) 관계를 상정한다(Lundberg & Pollak, 1996). 그러나 어떠한 경우가 되었든, 가구 단위의 시간 분배에 대한 협상 결과는 가구 구성원의 상대적 소득 잠재력에 영향을 받는다. 즉, 여성이 상대보다 더 높은 소득을 가질수록, 더욱 성평등한 시간 배분이 이루어진다.

경제적 논리의 대안 이론인 성역할이론 또한 성별화된 시간사용에 대해 상당한 설명력을 지닌다. 성규범은 일상에서 꾸준히 사회화되고, “젠더를 수행”하는 과정에서 지속적으로 재정의된다(West & Zimmerman, 1987). 즉, 여성이 무급노동에 상당 시간을 할당하는 것은 경제적 관점에서의 합리적 시간 배분임과 동시에 성별화된 권력 관계를 재생산하고 성규범을 지속하는 것과 동등한 관련이 있을 수 있다.

2. 선행연구 검토

1) 재택근무제도 효과

분명히 성별 이데올로기와 성별 그 자체는 노동 분업의 중요한 결정요인이지만, 개인 수준의 신념은 거시적 수준의 요인에도 상당한 영향을 받는다(Fuwa, 2004). 즉, 개인이 시간을 어떻게 사용하는지는 국가 및 조직 수준의 정책에 의해 영향을 받을 수 있다. 최근 몇 년 동안 보육, 육아휴직, 시간제 근무 요청권, 비표준시간 근로 및 유연근무제, 재택근무 등과 같은 정책적 개입을 통해 근로자의 일-생활균형을 지원하기 위한 노력에 상당한 관심이 있어 왔다(Gornick & Meyers, 2003; Rubery & Grimshaw, 2003).

그 중에서도 본 연구에서 주목하는 재택근무는 근로자로 하여금 자신의 상황에 가장 적합한 방식으로 활동을 계획하도록 하여 시간을 효율적으로 사용할 수 있게 하는 잠재력을 지닌 제도로 평가되기도 한다(Hill, Ferris, & Martinson, 2003). 실질적으로 재택근무 시 출퇴근 시간이 절약되기 때문에 해당 시간을 유급노동이나 가족 및 개인적인 시간 등 다른 영역에 사용할 수 있다. 앞서 다룬 갈등적 접근에 따르면, 재택근무는 근로자가 다중 역할의 균형을 이루기 위해 필요한 시간에 대해 비교적 많은 부담을 갖는 유자녀 근로자들 사이에서 가장 큰 성과를 거둘 것이라고 예상할 수 있다. 재택근무를 통해 일과 가족 영역을 통합할 수 있는 가능성을 제공함으로써 가족의 요구를 해결할 수 있는데, 예를 들면 재택근무를 하는 동안 아픈 가족구성원을 돌보는 등의 일 이외의 역할과 유급노동을 결합할 수 있다.

그러나 기존의 일부 연구들은 재택근무가 일과 생활 사이의 경계를 모호하게 만듦으로써 일-생활 갈등을 증가시키게 된다는 연구 결과를 제시한다(Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005; Golden et al., 2006; Glavin & Schieman, 2012). 예를 들면, Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009)는 유연근무와 재택근무가 장기적으로는 유자녀 근로자의 시간 압박을 초래하였으며, Hill, Hawkins, & Miller (1996)는 일부 재택근무자들은 일-가정방해(Work-family interference)를 더욱 많이 경험하고 그에 따른 스트레스가 증가하였다고 보고한 바 있다.

재택근무가 근로자의 일-생활갈등을 감소시키지 못하는 이유 중 한가지는 재택근무가 오히려 유급노동의 확대를 야기하거나 가사노동의 부담을 더욱 가중시키는 등, 어느 한 영역의 지나친 확장을 가져올 수 있기 때문이다(Glass & Noonan, 2016; Kelliher & Anderson, 2010). 재택근무를 가족 친화적

인 제도로 가정하는 관점과는 달리, 재택근무가 유급노동 영역의 확장으로 이어지는 현상을 설명하는 이론들의 핵심은 사회교환(gift exchange) 현상으로 요약할 수 있다(Kelliher & Anderson, 2010). 즉, 근로자가 근로 유연성을 갖게 된 것에 대해 고용주에게 보답할 필요성을 느끼게 되고, 이에 대한 보상으로 고용주 또는 조직에 대해 자신에게 주어진 몫 이상의 의무와 책임을 다하려는 행동을 보이기 때문에(Podsakoff & Mackenzie, 1997), 업무시간이 연장되거나 업무강도가 강화되는 결과가 초래된다는 것이다(Haddock et al., 2006).

그런데 이러한 업무와 비업무 영역 간 경계의 유연성은 개인이 자신의 삶에서 어떤 영역을 우선순위로 설정하는지에 따라 다른 결과를 초래할 수 있다(Clark, 2000). 가족이나 개인적 삶의 영역보다 유급노동을 우선시하는 근로자는 경계의 유연성을 유급노동의 확대로 활용할 가능성이 높은 반면, 가정생활에 우선 순위를 두는 근로자는 이와 같은 가사노동의 확대로 이어질 수 있다. 여기서 제기해야 할 한 가지 중요한 점은 각 영역에 대한 개인의 우선순위의 설정이 반드시 개인의 선호 및 선택은 아니며, 외부적 요구와 그 사회가 가진 규범으로 인해 형성될 수 있다는 것이다. 따라서 재택근무로 인한 일과 생활의 경계의 유연성은 사회적 규범에 따라 각 개인에게 다른 방향으로 확장될 수 있다. 일반적으로는 여성은 비업무적 영역으로, 남성은 업무적 영역으로의 확대가 이루어지는 경향이 발견된다. 다음 장에서 젠더 관점에서 수행된 재택근무의 시간사용에 대한 효과를 다룬 기존 연구를 더욱 심층적으로 검토하고자 한다.

2) 재택근무가 젠더화된 시간사용에 미치는 영향

재택근무와 일-생활균형 사이의 관계를 다룬 기존 연구들은 경험적으로 일관된 결과를 도출하지 못하고 있다. 그러나 성별을 기반으로 한 관점은 이러한 상반되는 연구결과를 이해하는 데 유용한 틀을 제공한다. 다시 말해, 젠더 중립적 가정에 따라 재택근무의 효과를 살펴보는 것은 제도 논의의 확장을 어렵게 하기 때문에 성별 시각에서의 문헌 검토가 필요하다.

앞서 다루었듯, 재택근무는 유자녀 근로자로 하여금 자녀에 대한 관심을 소홀히 하지 않으면서 소득을 유지할 수 있는 매력적인 방안으로 여겨져 왔다(Wight & Raley, 2009). 양육 및 돌봄의 주체로서 가정 내의 책임이 여성에게 있음을 당연시하는 사회적 분위기 속에서 특히 맞벌이 가구의 여성에게 재택근무는 돌봄 시간을 최대화할 수 있는 수단으로 활용되는 경향이 있었다

(Chung & Van der Lippe, 2020). 반면, 남성의 경우 증가하는 유급노동 수요에 맞추기 위한 고용상의 이유 또는 경력과 성과를 향상시키기 위한 목적 등으로 재택근무를 활용할 가능성이 높았다 (Cortis & Powell, 2018; Gerstel & Clawson, 2014; 이은아·신경아, 2021). 즉, 재택근무를 선택하는 동기에서부터 성별의 차이가 발생한다. 더욱 구체적으로 살펴보면, 재택근무를 하는 여성은 주변으로부터 일과 가정일을 동시에 수행하기를 기대받고 있다고 인식한다(Hilbrecht et al., 2013; 이수진·이기영, 2001). 따라서 여성은 남성보다 가족영역의 요구(demands)에 대한 책임을 수행하기 위해 재택근무를 할 가능성이 훨씬 더 높다(Powell and Craig, 2015; 박미혜, 1998). Sullivan & Lewis(2001)는 14쌍의 남녀 근로자의 인터뷰를 통해 재택근무 연구를 수행하였는데, 여성 재택근무자 8명 중 6명이 자녀돌봄을 주목적으로 재택근무를 활용한 반면, 남성의 경우 자녀가 있음에도 불구하고 5명 중 1명만이 재택근무 사용의 부분적 이유로 자녀양육을 언급하였다. 즉, 남성의 경우 재택근무제도를 사용하더라도 가족영역에 대한 책임이 그 주요 계기는 아니라는 것이다(Smithson & Stokoe, 2005). 특히 전통적인 성규범이 만연한 국가에서는 남성 재택근무자가 가족 역할보다 일을 우선시하고 일에 전념할 것이라는 일반적인 기대가 있다(Chung & Van der Lippe, 2018).

또한 실제사용에 있어서도 성별 간 차이가 발견된다. 기존의 여러 시간사용 연구들은 여성이 남성과는 달리 재택근무로 인해 절감된 출퇴근 시간을 본인의 개인적 여가보다는 육아나 가사노동에 추가적으로 할당한다고 보고하였다(Powell & Craig, 2015). Lyttelton, Zang, & Musick (2020) 역시 미국 시간사용 종단연구를 통해 재택근무 여성과 남성 사이에 유의미한 가사노동 시간격차가 발생하고 있음을 발견하였으며, 이와 관련한 성불평등 문제를 제기한 바 있다. 흥미로운 사실은 남성들의 경우 재택근무를 한다고 해서 가족 내 역할과 책임에 큰 변화가 야기되지 않으며, 여전히 가족 구성원의 방해 없이 업무를 지속할 수 있다는 것이다(Haddon & Silverstone, 1993). 오히려 남성은 재택근무를 할 때 유연성을 활용하여 근로시간을 확장하는 경향이 있다(Glass & Noonan, 2016; Lott, 2018).

최근 코로나19 이후 이러한 경향이 더욱 심화되고 있다. 팬데믹 기간동안 재택근무가 많이 사용되었던 주요 계기는 사회적 거리두기의 일부로서 국가 및 조직의 권고사항에 대한 순응일 것이다. 그러나 이러한 사회적 거리두기는 직장 뿐만 아니라 보육·교육 기관이나 노인돌봄시설에도 적용이 되었으므로 돌봄이 필요한 가구원이 있는 가정은 상당한 돌봄위기를 겪었다(김지현·최영준, 2021; 정익중, 2020). 팬데믹 이후 영국, 미국, 독일 등에서 실시된 시간

사용조사 결과, 여성 재택근무자들이 남성 재택근무자들보다 평균 1시간 30분 이상의 돌봄노동을 수행하는 것으로 나타났으며, 이러한 관계는 개인적·직업적 특성들을 통제한 상황에서도 유지된다 (Adams-Prassl et al., 2020). 이러한 경향성은 스페인, 독일, 이탈리아에서도 동일하게 발견되었다(Wenham et al., 2020). 이러한 결과를 통해 전염병 확산시기에도 이러한 재택근무 사용의 성별 분리 현상이 지속되며, 특히 돌봄 위기가 특히 심각한 문제로 대두되기 때문에 이러한 문제가 더욱 확대될 수 있음을 짐작할 수 있다.

이렇듯, 제도사용이 오히려 여성 이중노동의 부담을 늘리고 남성의 가사참여를 저해한다는 사실은 여러 반복적인 연구들을 통해 비교적 일관된 현상으로 나타나고 있다. 재택근무는 유연한 노동형태의 새로운 기회를 제공함으로써 여성의 경제활동 참여를 촉진하지만 동시에 여성에게 가족에 대한 역할을 늘리는 이중 부담의 효과를 야기한다고 지적된다(Sullivan & Lewis, 2001). 그리고 남성의 가사참여는 저해하여 오히려 성별 분업을 촉진할 위험이 있기 때문에 이를 ‘성별화된 착취모델’로도 설명하기도 한다.

한편, 기존연구에서 수면시간 등의 개인시간에 대한 관심은 유급노동이나 가사노동에 비해 다소 부족한 경향이 있었다(Hilbrecht et al., 2008). 앞서 다루었던, 갈등이론의 관점에서 보면 여성 재택근무자의 근로시간은 일반적으로 돌봄과 가사노동과 상충관계에 있으며, 가사노동 시간 증가는 유급노동 시간의 감소 및 수행능력의 저하로 이어지는 것으로 유추할 수 있다. 여가활동이나 수면 등의 개인 시간이 “유연한 상품(flexible commodity)”으로 인식된다는 관점에 따르면(Dinges, 2005:4), 여성 재택근무자의 개인적인 시간은 가사노동 증가로 인해 저하된 유급노동의 질을 보충하기 위해 교환되어 사용될 가능성이 있다. 즉, 여성 재택근무자는 일과 가정의 역할을 양립하기 위해 개인시간을 줄일 수 있을 것으로 예상된다. 사실 수면시간 감소는 가족과의 공유 시간 감소, 외식 및 배달음식 이용, 청소시간의 감소, 가사조력자의 고용 등과 함께 재택근무자들의 시간관리전략으로 활용되고 있었다(Heck, Winter, Stafford, 1992; Adams-Prassl et al., 2020). 실제로 18명의 유자녀 재택근무 여성들을 심층 면접함으로써 재택근무가 일-생활균형에 가지는 의미를 살펴본 Hilbrecht et al. (2008)는 여성 재택근무자가 돌봄으로 인해 일을 방해받을 경우, 자신의 수면시간에 중단되었던 노동을 대신함으로써 유급노동을 보완하는 행태를 보이는 것을 확인하였다. 국내 문헌에서도 이러한 내용을 발견할 수 있었는데, 여성 재택근무자의 집중적인 근로시간이 저녁 9시 이후의 늦은 시간대라는 점(조성혜, 1995; 이수진·이기영, 2001에서 재인용), 그리고 자녀양육을 위해 본인의 수면시간을 줄여 야간작업을 하는 등 생활리듬 조정

을 감수하는 여성 재택근무자들의 경험이 제시된 바 있다(홍승아, 2012). 이러한 이론적 논의들을 바탕으로 다음의 가설들을 도출하였다.

가설1: 재택근무를 할 경우, 남성이 여성보다 유급노동 시간을 늘릴 가능성이 더 높다.

가설2: 재택근무를 할 경우, 여성이 남성보다 가사노동 시간을 늘릴 가능성이 더 높다.

가설3: 재택근무를 할 경우, 여성이 남성보다 수면 시간을 줄일 가능성이 더 높다.

III. 연구 설계

1. 분석 자료 및 대상

본 연구의 분석을 위해 「한국노동패널」의 제 23차(2020년)년도 개인용 조사자료와 부가조사자료를 결합한 데이터를 사용하였다. 「한국노동패널」은 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사 함으로써 종단면 데이터(longitudinal survey)를 제공한다. 본 연구의 분석 대상은 2020년 3월에 코로나19의 영향으로 유연근무제가 새로 도입된 회사에 재직 중인 근로자 266명이다. 이들 중에서 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 사용한 근로자로 설정하고, 성향점수 가중치(Propensity score weight)를 적용하여 실험집단과 유사한 특성을 갖는 재택근무제도 비사용자를 통제집단으로 구성하였다. 공통영역에 있지 않은 실험집단의 개체 19샘플을 제외하면, 성향점수를 이용해 매칭하기 전의 표본수는 247명, 매칭 후의 표본수는 244명이 된다.

2. 분석 방법

본 연구의 목적인 제도사용의 효과를 정확하게 추정하기 위해서는 적절한 분석방법을 선택하는 것이 중요하다. 본 연구에서 사용하는 분석 방법론은 크

게 두 가지이다. 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 기본적으로 선형회귀분석을 활용한다. 이에 앞서, 재택근무제도 사용의 선택편의(selection bias)문제를 최소화하기 위해 성향점수 매칭을 수행하여 산출된 가중치를 본 연구의 표본에 적용한다.

선택편의란 표본 선택 과정에서 발생할 수 있는 편향성을 의미한다. 이 편향성이 개입될 경우 실험집단과 통제집단의 설정에 있어 동질성의 기준이 만족되지 않기 때문에 추정된 효과가 순수한 제도의 효과로 이해하기 어렵다는 문제가 존재한다(Rossi Lipsey, & Freeman, 2004). 여기서는 재택근무자 집단의 결정이 무작위로 이루어진 것이 아닐 가능성이 높다. 즉, 재택근무 제도를 사용할 수 있는 집단과 사용할 수 없는 집단 간에 존재하는 관찰할 수 없는 특성의 차이인 선택편의가 존재할 수 있기 때문에 효과 추정의 타당성이 확보되기 어려울 수 있다는 것이다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 재택근무제도 사용집단의 효과와, 이들과 유사한 특성을 지닌 집단이 만약 재택근무제도를 사용하지 않았더라면 발생하게 될 가상적 상황 하에서의 효과 차이를 비교해야 한다.

본 연구에서는 성향점수 매칭 방법을 적용하여 실험집단과 최대한 유사한 특성을 갖는 통제집단을 구성한다. 성향점수란 분석 대상이 특정 공변량에 의해 통제집단이 아닌 실험집단에 포함될 확률을 의미하며, 0에서 1 사이의 값을 가진다. 예를 들면, 분석 대상의 학력이 높을수록, 혹은 서비스/판매직 보다는 사무직이나 전문직에 종사할수록 확연히 재택근무자 그룹에 속할 확률이 높아진다. 만약 분석대상이 실험집단과 통제집단에 무작위로 배정되었다고 가정하면, 성향점수는 0.5가 될 것이다. 그러나 실제 현실에서 이러한 완전한 무작위 할당은 가능하지 않으므로 재택근무 사용 여부에 영향을 미치는 각 공변량에 대한 성향점수를 추정하여 조정(adjustment)함으로써 최대한 두 집단 간 동질성을 높이는 전략을 사용할 수 있다.

성향점수는 재택근무제도 사용여부를 종속변수로 한 로짓모형을 통해 도출된다. 본 연구에서는 근로자의 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 배우자 고용여부, 미취학 아동 자녀수)과 직업적 특성(종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입 여부)을 재택근무제도 사용여부에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 활용하였다.

매칭방법으로는 여러 가지 알고리즘에 기반한 다양한 방법들 중 커널매칭(Kernel Matching)을 선택하였다. 매칭(matching)은 실험집단을 구성하는 각 관측치의 성향점수에 가장 가까운 점수를 갖는 통제집단의 관측치를 짝지어주는 것을 의미한다. 커널매칭은 실험집단과 통제집단 간 성향점수의 차이

에 반비례하는 값에 기초하여 가중치를 설정하고 통제집단의 가중평균을 토대로 실험집단의 관측치와 짝을 이루는 방법이다(Smith & Todd, 2005). 이는 통제집단에 속한 모든 표본에 대해 가중치를 부여하여 전수를 매칭하기 때문에 표본을 유지할 수 있는 장점이 있다. 본 연구의 분석대상은 266명으로 표본수가 충분히 크다고 보기 어렵기 때문에 매칭과정에서 관측치의 손실을 최소화하는 것은 중요하다. 또한 매칭 후의 질을 평가한 결과, mean bias(2.8)가 가장 낮게 나타난 커널매칭방법을 적용하였다.

이러한 단계를 거쳐 성향점수 가중치가 도출되었다면, 이 가중치를 적용한 보정된 표본을 대상으로 회귀분석을 수행하여 처치의 효과를 추정하는 과정이 필요하다. 근로자의 유급노동시간, 가사노동시간, 그리고 수면시간 변화를 종속변인으로 한 OLS 다중회귀분석을 실시한다. 이를 통해 재택근무제도 사용 여부라는 처치가 시간사용 변화라는 결과에 미치는 인과적 효과를 살펴보았다.

3. 변수의 정의와 측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 2020년 3월 당시 코로나로 인한 유급노동시간, 가사활동시간, 수면시간 변화이다. 해당 변수는 11점 척도이며, 5(변화없음)을 중심으로 0(완전히 줄어들었음) 부터 10(완전히 늘어났음)까지 응답 가능하다.

2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 실험집단 여부이다. 앞서 분석방법에서 언급한 바와 같이 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 처음 사용한 집단이며, 통제집단은 성향점수 매칭을 통해서 실험집단과 관찰된 특징들이 유사하게 매칭된 비사용자이다.

3) 통제변수

통제변수는 성향점수 매칭에 활용된 변수와 동일하게 시간 사용 변화에 영향을 미칠 수 있는 관찰 가능한 변수로 구성하였다. 근로자의 개인적 특성으로는 성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 취업 중인 배우자 유무, 미취학 아동 자녀수를 고려하였고, 직업적 특성으로는 월평균 임금, 종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입여부가 포함되었다.

〈표 1〉 변수의 정의 및 측정

변수명		변수 정의 및 측정
종속 변수	유급노동시간 변화	(0) 완전히 줄어들었음 - (5) 변화없음 - (10) 완전히 늘어났음
	가사활동시간 변화	
	수면시간 변화	
독립 변수	재택근무제도 사용여부	(1) 예 (2) 아니오
통제 변수	성별	(1) 남자 (2) 여자
	연령	(가구정보)만나이
	교육수준	(1) 고졸/전문대졸 (2) 대졸 (3) 대학원졸
	배우자 유무	(0) 배우자 없음 (미혼, 별거, 이혼, 사별) (1) 배우자 있음
	취업중인 배우자: 유	(0) 취업중인 배우자 없음 (1) 취업중인 배우자 있음
	미취학 아동 자녀수	귀하에게는 고등학생 이하 자녀가 있습니까? - 미취학 자녀(명)
	월평균 임금	연속변수
	종사상 지위	(1) 상용직 (2) 임시/일용직
	직업	(1) 관리직/전문직 (2) 사무직 (3) 서비스/판매직 (4) 기타
	전일제 여부	(0) 시간제 (1) 전일제
	근로시간	연속변수
	조직형태	(1) 민간조직 (2) 비민간조직(정부출연기관, 공사, 정부기관, 법인/시민단체 등)
	노조 가입여부	(0) 미가입 (1) 가입

IV. 분석 결과

1. 기초통계

본 절에서는 재택근무제도 사용의 효과를 추정하기에 앞서, 재택근무제도 사용 여부를 제외한 다른 특성들이 유사한 실험집단과 비교집단을 구성하기

위해 실시한 성향점수매칭의 적절성 검정 결과를 제시한다(〈표 2〉). 이는 성향 점수 추정에 포함된 모든 공변량에 대해 평균, 표준편차 등에 유의미한 차이가 있는지를 검정함으로써 변수들의 분포가 균형을 이루는지 살펴보는 과정이다. 통상적으로 표준화된 차이(standardized difference: SD)가 0.1보다 작다면 실험집단과 통제집단 간 공변량 차이는 유의미한 차이가 없다고 판단한다.

우선 성향점수 매칭 후 결과는 가중값을 적용하여 표본이 재구성되었기 때문에 표본수가 변경된 것을 확인할 수 있다. 매칭 이전 실험집단과 통제집단은 연령, 대졸 수준의 학력, 월평균임금, 직업, 기업형태에서 모두 유의미한 차이가 있었다. 반면, 매칭 이후에는 모든 공변량 간의 표준화된 평균 차이가 0.1 미만으로 나타나 모든 변수에서 유의미한 차이를 확인할 수 없었다. 통상적으로 표준화된 차이가 0.1이하이면 매칭의 질이 확보되었다고 평가할 수 있기 때문에 집단 간 공변량이 균형을 이루었다고 말할 수 있다. 성별의 경우, 실험 집단과 통제집단 모두에서 여성이 48%, 남성이 52%의 비중을 차지하고 있어 제도 사용에 있어 성별의 큰 차이는 나타나지 않았다.

〈표 2〉 비교집단의 일반적 특성(매칭 전/후)

Variable		Before propensity score matching					After propensity score matching				
		Mean		t-test		SD	Mean		t-test		SD
		Treated	Control	t	p> t		Treated	Control	t	p> t	
성별(남성) : 여성		0.490	0.441	0.79	0.433	0.098	0.478	0.473	0.08	0.937	0.010
연령		40.897	43.640	-2.21	0.028	-0.273	41.500	41.146	0.31	0.757	0.035
학력 (고졸)	대졸	0.665	0.423	4.01	0.000	0.497	0.618	0.603	0.25	0.801	0.031
	대학원졸	0.148	0.126	0.52	0.607	0.064	0.169	0.154	0.34	0.736	0.044
배우자 : 유		0.690	0.748	-1.02	0.308	-0.128	0.713	0.711	0.04	0.971	0.004
취업중인 배우자:유		0.490	0.541	-0.81	0.421	-0.100	0.507	0.492	0.25	0.804	0.030
미취학자녀수		0.290	0.261	0.39	0.698	0.049	0.324	0.319	0.06	0.956	0.007
월평균임금		397.030	340.960	2.43	0.016	0.303	380.450	386.190	-0.25	0.799	-0.031
종사상지위 (상용직)	임시/ 일용직	0.039	0.045	-0.25	0.799	-0.032	0.037	0.032	0.20	0.840	0.022
	사무직	0.419	0.270	2.52	0.012	0.316	0.397	0.385	0.20	0.840	0.025
직업 (관리/ 전문직)	서비스/ 판매직	0.058	0.144	-2.39	0.018	-0.287	0.066	0.059	0.23	0.819	0.023
	기타	0.039	0.216	-4.68	0.000	-0.550	0.044	0.051	-0.25	0.804	-0.020
전일제		0.961	0.964	-0.11	0.910	-0.014	0.956	0.962	-0.24	0.809	-0.031
주당근로시간		40.877	42.712	-1.85	0.066	-0.219	40.868	40.765	0.13	0.895	0.012
기업형태(민간조직) : 비민간조직		0.426	0.306	1.99	0.047	0.249	0.360	0.325	0.61	0.544	0.073

Variable	Before propensity score matching					After propensity score matching				
	Mean		t-test		SD	Mean		t-test		SD
	Treated	Control	t	p> t		Treated	Control	t	p> t	
노조 여부 : 가입	0.161	0.225	-1.32	0.190	-0.162	0.184	0.159	0.54	0.587	0.063
성향점수 : pscore	0.668	0.464	8.12	0.000	0.983	0.635	0.633	0.11	0.909	0.011
표본수	266					244				

주 1) 범주형 변수인 경우 ()가 기준변수

주 2) SD: standardized difference

주 3) SD가 0.1 초과된 경우 볼드체 처리함

매칭된 실험집단과 통제집단의 성별 기초통계량은 아래(〈표 3〉)와 같다. 재택근무제를 활용한 남녀의 유급노동시간 변화수준은 팬데믹 이전과 유사하다는 응답인 5점에 약간 못미치는 4.73, 4.48 수준으로 나타났으며 특히 여성 재택근무자의 약 19%가 유급노동시간이 줄었다고 응답하였다(남성 9.8%). 통제집단도 마찬가지로 남성 4.78, 여성 4.54로 평균적으로는 유급노동시간이 소폭 감소한 것을 알 수 있으나, 대부분의 남성 비재택근무자(94.4%)는 유급노동시간에 변화가 없다고 응답하였다. 반면, 재택근무자의 가사시간변화는 남성 5.38, 여성 6.00으로 남녀 모두 가사활동 시간이 증가하였으며, 특히 여성의 증가폭이 더욱 크게 나타났다. 남성 재택근무자의 약 92%가 가사노동시간에 변화가 없었던 반면, 여성 재택근무자의 경우 37%는 가사노동시간이 늘었다고 응답했다. 이에 반해, 비재택근무자의 경우 남성의 22.6%, 여성의 32.2%가 가사노동시간이 증가하였다고 응답하여 오히려 남성 비재택근무자의 가사노동시간 증가수준이 남성 재택근무자 보다 더 높게 나타났다. 수면시간 변화는 남성 재택근무자 5.08, 여성 재택근무자 4.89로 다른 활동 보다는 변화폭이 낮은 수준으로 유지되고 있음을 알 수 있었다. 다만 남성 비재택근무자의 경우 10.3%가 수면시간의 감소를 경험하였다.

가중치를 적용한 표본의 평균 연령은 남성 재택근무자 43.68세, 여성 재택근무자 39.12세, 남성 비재택근무자 43.99세, 여성 비재택근무자 37.98세이며, 종사상 지위로는 상용직이 다수를 차지하였다. 직업은 남성의 경우 관리/전문직(56.34%)이, 여성은 사무직(46.15%)이 가장 큰 비중을 이루고 있었다. 재택근무를 사용하는 근로자 대부분은 전일제로 근무하고 있었고 주당 근로시간은 남성 41-42시간, 여성 39-40시간 수준으로 남녀 간 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3〉 성향점수 매칭된 실험집단과 통제집단의 성별 기초통계량

			실험집단		통제집단	
			남	여	남	여
			(71)	(65)	(59)	(49)
유급노동 시간변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	9.86	18.46	5.21	13.91
		변화없음(4-6점)	88.73	81.54	94.43	85.53
		늘었음(7-10점)	1.41	0	0.36	0.56
	평균 (점)		4.73	4.48	4.78	4.54
가사시간 변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	-	-	0.49	3.41
		변화없음(4-6점)	91.55	63.08	76.94	64.39
		늘었음(7-10점)	8.45	36.92	22.57	32.19
	평균 (점)		5.38	6.00	5.71	5.81
수면시간 변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	1.41	7.69	10.25	3.41
		변화없음(4-6점)	95.77	87.69	89.75	93.14
		늘었음(7-10점)	2.82	4.62	0	3.44
	평균 (점)		5.08	4.89	4.68	5.05
연령 (세)			43.68	39.12	43.99	37.98
학력 (%)	고졸 /전문대졸		15.49	27.69	9.91	40.39
	대졸		64.79	58.46	71.19	48.11
	대학원졸		19.72	13.85	18.91	11.5
종사상 지위 (%)	상용직		97.18	95.38	99.77	93.43
	임시 /일용직		2.82	4.62	0.23	6.57
직업 (%)	관리 /전문직		56.34	41.54	66.99	32.14
	사무직		33.80	46.15	20.84	58.18
	서비스 /판매직		5.63	7.69	6.32	5.52
	기타		4.23	4.62	5.86	4.16
기업형태 (%)	민간조직		56.34	72.31	64.71	70.57
	비민간조직		43.66	27.69	35.29	29.43
유배우자 비율 (%)			83.10	58.46	81.34	59.74
취업중인 배우자 유무 (%)			45.07	56.92	40.03	59.46
미취학자녀수 (명)			0.32	0.32	0.27	0.37
월평균임금 (원)			449.35	305.18	502.97	256.15
전일제 비율 (%)			94.37	96.92	99.77	92.16
주당근로시간			41.62	40.05	42.37	38.98
노조 가입률 (%)			19.72	16.92	10.15	22.28

2. 성향점수 가중치 적용 회귀분석

〈표 4〉는 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용 변화에 미치는 영향을 분석하기 위해 근로자 개인의 특성과 직업적 특성을 통제하고 성향점수 가중치를 적용한 OLS회귀분석 결과이다. 재택근무의 성별효과를 확인하기 위해 재택근무 여부와 성별의 상호작용항을 추가하여 분석을 수행하였다.

먼저 재택근무제 사용 여부는 유급노동시간의 변화에 있어 통계적 유의미성을 보이지 않았다. 즉, 유급노동시간 변화의 경우 재택근무자와 비재택근무자간에 의미있는 차이가 발견되지 않았다. 또한 성별의 조절효과 역시 통계적으로 유의미하지 않았기 때문에 ‘재택근무를 할 경우 유급노동시간 변화에 있어 남녀간 유의미한 차이가 없을 것’이라는 귀무가설은 기각할 수 없다. 단, 연령, 임금, 직종, 노조가입여부는 통계적 유의성이 확인되었다. 연령이 높을수록 2020년 3월 이전 대비 유급노동시간이 더 감소하는 경향을 보였고($b=-0.026$, $p<0.01$), 월평균임금이 높을수록($b=0.002$, $p<0.05$), 전문/관리직 대비 사무직($b=0.428$, $p<0.05$), 서비스/판매직($b=0.477$, $p<0.05$)에 종사할 경우, 그리고 노조에 가입한 근로자일 경우($b=0.229$, $p<0.001$) 유급노동시간이 증가할 가능성이 더욱 높게 나타났다.

다음으로 가사노동시간의 변화에도 재택근무 사용 여부의 통계적 유의미성은 확인되지 않았다. 그러나 성별과의 상호작용항을 포함한 모델에서는 교차항이 0.05 수준에서 유의한 것으로 확인되었다($b=0.688$). 즉, 재택근무제도를 사용하는 것이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났다. 오히려 남성 재택근무자의 경우에는 통제집단보다 가사노동시간이 덜 증가하는 모습이 발견되었다. 성별 조절효과는 도식화한 결과인 [그림 1]을 통해 확인할 수 있다. 이 밖에 가사노동시간 증가에 정(+)의 영향을 미치는 요인은 여성($b=0.404$, $p<0.05$), 유배우자($b=0.596$, $p<0.05$), 미취학자녀수($b=0.473^{**}$, $p<0.01$), 서비스/판매직 대비 전문직/관리직 직군($b=-0.514^{*}$, $p<0.05$), 비-민간조직 근로자($b=0.444^{*}$, $p<0.05$), 노조 가입자($b=0.057$, $p<0.001$) 등이 있었다.

마지막으로 수면시간 변화 역시 재택근무제도 사용의 성별 조절효과가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 재택근무제도 사용에 대한 성별 조절효과($b=-0.628$)는 0.05 수준에서 유의미하였는데, 재택근무 사용이 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 이 외에, 연령이 낮고($b=-0.021$, $p<0.05$), 월평균임금이 높을수록($b=0.001$, $p<0.01$) 전문/관

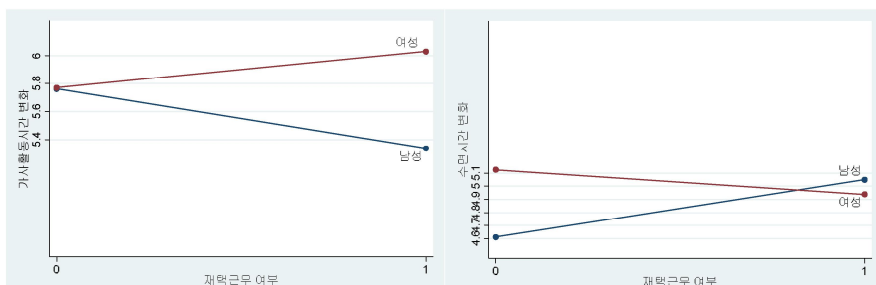
리직 대비 사무직일 경우($b=0.317$, $p<0.05$) 그리고 시간제일 경우($b=0.494$, $p<0.05$) 수면시간 증가에 정(+의 영향을 미쳤다.

〈표 4〉 성향점수 가중치 적용 OLS 회귀분석 결과

		1. 유급노동시간변화		2. 가사노동시간변화		3. 수면시간변화	
재택근무		-0.063 (0.140)	-0.098 (0.205)	-0.096 (0.154)	-0.425* (0.210)	0.140 (0.106)	0.440** (0.145)
성별 : 여		-0.257 (0.152)	-0.299 (0.270)	0.404* (0.186)	0.008 (0.311)	0.154 (0.135)	0.517* (0.234)
재택근무 X 성별			0.073 (0.324)		0.688* (0.336)		-0.628* (0.255)
연령		-0.026** (0.010)	-0.026** (0.010)	-0.009 (0.009)	-0.010 (0.009)	-0.021** (0.008)	-0.020** (0.007)
학력 (기준:고졸)	대졸	-0.128 (0.160)	-0.134 (0.165)	-0.030 (0.206)	-0.080 (0.210)	0.109 (0.129)	0.154 (0.136)
	대학원졸	-0.071 (0.285)	-0.074 (0.288)	-0.083 (0.303)	-0.103 (0.299)	0.223 (0.162)	0.242 (0.160)
배우자: 유		-0.285 (0.229)	-0.284 (0.231)	0.596* (0.239)	0.607* (0.236)	0.050 (0.229)	0.041 (0.218)
배우자 고용여부 : 고용		0.261 (0.204)	0.262 (0.204)	0.315 (0.208)	0.322 (0.203)	0.095 (0.148)	0.089 (0.142)
미취학자녀수		-0.093 (0.142)	-0.093 (0.142)	0.473** (0.160)	0.474** (0.157)	-0.104 (0.069)	-0.105 (0.067)
월평균임금		0.002* (0.001)	0.002* (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)
종사상지위 : 임시/일용직		-0.802 (0.595)	-0.809 (0.602)	-0.314 (0.374)	-0.379 (0.326)	-0.227 (0.254)	-0.168 (0.255)
직업 (기준: 전문/관리직)	사무직	0.424* (0.168)	0.428* (0.169)	-0.320 (0.192)	-0.277 (0.192)	0.317* (0.134)	0.278* (0.137)
	서비스/판매직	0.478* (0.226)	0.477* (0.228)	-0.514* (0.238)	-0.523* (0.237)	0.246 (0.195)	0.254 (0.184)
	기타	-0.414 (0.399)	-0.419 (0.405)	-0.206 (0.310)	-0.259 (0.304)	0.641** (0.235)	0.690** (0.239)
전일제		-1.252 (0.686)	-1.268 (0.705)	0.347 (0.503)	0.203 (0.454)	-0.494* (0.241)	-0.363 (0.235)
근로시간		0.022 (0.012)	0.022 (0.012)	-0.002 (0.014)	-0.002 (0.014)	0.000 (0.007)	0.000 (0.006)
기업형태: 비민간		0.043 (0.191)	0.045 (0.194)	0.444* (0.198)	0.459* (0.200)	0.067 (0.116)	0.054 (0.110)
노조: 가입		0.224*** (0.145)	0.229*** (0.143)	0.057*** (0.171)	0.103*** (0.170)	-0.125 (0.108)	-0.168 (0.107)
_cons		5.540*** (0.780)	5.587*** (0.856)	5.207*** (0.720)	5.647*** (0.747)	5.387*** (0.449)	4.985*** (0.468)
adj. R^2		0.11**	0.11**	0.25***	0.27***	0.04+	0.08+

a) coefficient값을 제시하였으며 ()안의 값은 표준오차(Standard Error)임

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



[그림 1] 가사노동 및 수면시간 변화에 대한 재택근무의 성별 조절효과

V. 결론 및 논의

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 유급노동 시간 변화에 대해서는 재택근무 사용 여부와 성별의 상호작용항이 통계적 유의미성을 보이지 않았다. 그러나 가사노동시간과 수면시간에 대한 재택근무의 효과는 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 재택근무제도 사용이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났다. 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 다시 말해, 남성은 재택근무제도를 사용할 때 유급노동 외 다른 영역에서의 시간사용 변화 정도가 더 적어 여성보다는 코로나19 이전의 삶과 유사하게 생활하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이는 일과 생활의 공간적 분리가 약한 재택근무 환경에도 불구하고 남성의 경우 유급노동과 가사노동 간 경계가 비교적 명확하게 구분되기 때문인 것으로 유추할 수 있다. 반면 여성에게는 재택근무가 가사 및 돌봄을 제공하기 용이한 환경을 제공하는 조건으로 활용되고 있다. 또한 남성과 달리 여성 재택근무자가 수면시간을 줄이는 것은 여성들의 수면활동이 다른 영역의 활동시간으로 인해 조정되는 후순위의 영역이라는 추정을 가능케 한다.

결과적으로 본 연구의 결과는 한국에서 재택근무가 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 재택근무를 포함한 유연근로제가 성별 분업을 촉진한다는 기존 연구 결과와 일치한다(Hilbrecht et al., 2008; Sullivan & Lewis, 2001).

이러한 재택근무제도의 사용과 성별 시간사용 차이의 관계를 살펴본 본 연구가 갖는 이론적, 정책적 함의는 다음과 같다. 먼저 방법론적으로 타당성을 제고하였다는 점이다. 그 동안 유연근무제 연구는 성향점수매칭 방법이 거의 적용되지 않던 영역이었다. 주로 사용되던 방법론인 ANCOVA에 기초한 기존 연구는 공변량으로 인한 분산을 통제할 수는 있으나 여전히 모든 표본을 대상으로 분석이 수행되어 선택편의 문제가 해결되지 않는 한계가 있었다. 본 연구에서는 성향점수매칭을 적용함으로써 분석의 최종단계 이전에 부적절한 사례들을 제거하여 결과의 타당성을 높였다. 둘째, 기존의 유연근무제 연구는 제도가 미치는 효과성이 성별에 관계 없이 보편적일 것이라는 가정에 기초하여 성별을 구분하지 않고 연구를 수행한 경향이 있어왔다(박미진, 2020). 본 연구에서는 동일하게 설계된 재택근무 제도라 할지라도 사회적·조직적 맥락과 개인의 인식적 요인에 따라 남녀 간 다른 결과로 이어질 것이라는 이론적 논의에 근거하여 성별을 중심 축으로 분석을 진행하였으며, 예상대로 성별 간 행태의 차이를 발견할 수 있었다.

연구결과에 기초하여 다음의 정책적 함의를 제시하고자 한다. 첫째, 국가적 차원의 재택근무 제도화가 필요하다. 전술하였듯이, 우리나라에서는 아직까지 재택근무의 법적인 제도구축이 이루어지지 않았다. 그러나 명확한 규정 없이 재택근무가 현실화된 상황에서 여러 가지 문제점들(임금, 노동시간, 복무관리, 보안 및 산재 등)이 지적되고 있기 때문에 향후 제도적 발전이 불가피할 것으로 보인다. 특히 본 연구에서의 핵심 주제인 재택근무자의 시간관리를 위해서는 근로시간에 대한 규율이 체계화될 필요가 있다. 현재는 원칙적으로 재택근무를 할 때 사업장에 출근하는 경우와 같이 통상적인 근로시간이 적용된다. EU의 telework 기본협약은 재택근무자가 근로시간을 스스로 조정할 수 있다는 원칙을 제시하고 있다(이다혜, 2021). 예를 들어, 재택근무를 선택근무제와 병행하여 사용할 수 있는 권리를 제공하여 장소뿐만 아니라 시간 유연성을 함께 보장한다면 근로자의 자율성을 기반으로 한 효율적 시간관리에 실질적인 도움이 될 것이다. 또한 프랑스와 같이 일과 생활의 경계가 모호해지지 않도록 차단할 권리(right to disconnect)를 보장하는 방법도 고려할 수 있을 것이다. 무엇보다 우리사회의 고질적 문제인 장시간 노동환경에 대한 고민이 병행되어야 한다.

둘째, 제도를 단순히 도입하고 확대하는 것에 앞서 제도사용이 야기하는 성별 불평등 문제를 고려할 필요가 있다. 재택근무 사용이 남녀 모두의 삶의 질과 균형을 개선하는데 도움을 줄 것인지에 대한 고민이 선행되어야 한다. 예를 들면, 조직 내에서 근로자 특히 여성근로자로 하여금 재택근무 사용시 영역

간 시간 경계가 무너질 수 있는 위험에 대해서 인지하고 주의해야 할 필요가 있음을 조언할 수 있을 것이다. 한편으로는 가구 내 성평등을 증진시키는 정책적 노력을 병행하는 것이 중요할 것이다. 이를 위해 배우자 출산휴가 확대 및 육아휴직 쿼터제 시행, 인센티브 제공 등의 남성의 가족화를 지원하는 정책을 적극적으로 지원하고 또 그들이 실질적으로 사용할 수 있는 사회적 분위기를 조성해야 한다.

셋째, 돌봄의 사회화는 후퇴하지 않고 지속적으로 나아가야 한다. 팬데믹 발생 초반 돌봄서비스 기관 및 학교가 문을 닫으면서 발생했던 돌봄공백은 아동이 있는 가정에 상당한 위기로 다가왔다. 각 가정의 돌봄 부담을 분담하는 양질의 사회서비스 사용은 일-생활균형을 높이는 재택근무 제도의 정착에 필수적인 조건일 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 한계점을 제시하면서 글을 마무리하고자 한다. 첫째, 본 연구의 결과는 팬데믹이라는 시기적 영향을 분리할 수 없기 때문에 재택근무 자체의 결과로 해석하기는 어려운 한계가 있다. 일과 생활의 균형을 증진하는 데 재택근무가 효과적인 자원이라는 아이디어는 근로자가 자신의 상황에 맞게 업무 장소를 선택할 수 있다는 가정에 기반한다 (Edwards & Rothbard, 2000). 그러나 팬데믹 상황에서의 재택근무는 비자발적인 사용이 주를 이루었을 것으로 예상되며, 또한 팬데믹으로 인한 돌봄 공백으로 외생적 돌봄 수요가 발생한 특수한 상황에서의 제도 효과는 일반적 상황과는 이질적일 수 있다. 따라서, 일상적인 상황에서 재택근무제도가 순수하게 근로자의 근로환경 선택의 자율성을 높이는 제도로서 활용되었다면 본 연구와는 다른 결과가 나타날 수 있음에 유의해야 한다.

둘째, 본 논문에서는 재택근무제 사용자의 선택편의를 최소화 하기 위해 PSM 방법론을 사용하였으나 제도사용의 선별성에 대한 관측되지 않은 변수들이 온전히 통제되지 않은 문제가 여전히 남아있다. 이론적 논의에서도 다루었듯이, 제도를 사용하는 의도와 그 여건은 남성과 여성에게서 차이가 나타나며 (Chung & Van der Lippe, 2020), 같은 성별 내에서도 자녀돌봄 방식이나 가사노동에 대한 선호, 가구 내 분위기 혹은 개인 커리어에 대한 야망 등의 제도 사용에 대한 불관측 변수들이 모형에서 제외되어 있기 때문에 제도효과에 대한 인과적인 해석에는 주의가 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 일·가정 양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- 김지현·최영준(2021). “코로나 19 시기 가족관계 만족도 변화는 어떻게 설명할 수 있는가?: 남성 가사분담의 역할을 중심으로”. 비판사회정책. 제70호. 101-132.
- 김혜진(2020). 코로나19의 노동시장 관련 3대 이슈와 대응 방안. BOK 이슈노트. 한국은행.
- 박미진(2020). 남성의 돌봄시간은 어떻게 결정되는가?. 서울대학교 대학원. 사회 복지학과 박사학위논문.
- 박미혜(1998). “기혼여성 재택근무자의 특성에 따른 관리행동과 생활만족에 관한 연구”. 한국소비자학회 학술발표논문집. 1998(2). 15-40.
- 박미혜·박명희(1999). “기혼여성재택근무자의 관리행동과 생활만족에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제37권 제4호. 1-16.
- 이다혜(2021). “재택근무에 대한 법적 규율—ILO 및 EU 국제기준에 비추어 본 국내 정책의 검토”. 노동법학. 제79호. 71-110.
- 이수진·이기영(2001). “기혼여성 재택 근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제39권 제3호. 47-66.
- 이은아·신경아(2021). “여성 고용 안정화를 위한 유연근무제도 활성화 방안 연구”. 한국여성학. 제37권 제1호. 39-73.
- 이은주(2020). “원격근무자 보호 관련 노동법적 쟁점 - 프랑스 및 스페인의 원격 근무자 보호 관련 규정 검토를 중심으로 -”. 노동법포럼. 31: 303-340.
- 정익중(2020). “코로나 19 로 인한 아동돌봄 문제에 대한 해외 대응과 그 시사점”. 국제사회보장리뷰. 2020(여름). 47-59.
- 조미라(2017). 일-생활 균형 관점에서 본 한국 가구의 노동시간 유형화 연구. 서울대학교 대학원. 사회복지학과 박사학위논문.
- 조성혜(1995). 재택근무자 (텔레커뮤터) 의 시·공간 행태에 관한 연구. 서울대학교 대학원. 지리학과 박사학위논문.
- 통계청(2021). “경제활동인구조사”
https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board?bmode=read&aSeq=385785에서 2021.12.30. 인출.
- 홍승아(2012). “일· 가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더 함정인가?”. 가족과 문화. 제24권 제4호. 135-165.

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C.(2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public economics*, 189, 104245.
- Becker, G.(1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chung, H., Van der Lippe, T.(2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.
- _____(2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cortis, N., Powell, A.(2018). Playing catch up? An exploration of supplementary work at home among Australian public servants. *Journal of Industrial Relations*, 60(4), 538-559.
- Crosbie, T., Moore, J.(2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., Larwood, L.(2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Dinges, David F.(2005) Time Use for Sleeping in Relation to Waking Activities. Paper presented at the ATUS Early Results Conference, Bethesda, MD, Dec. 8-9.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Eurofound.(2020). *Living, working and COVID-19: first findings*, April 2020.
- Friedman, S. D., Christensen, P., DeGroot, J.(1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard business review*, 76, 119-130.
- Fuwa, M.(2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American sociological review*, 69(6), 751-767.

- Gerstel, N., Clawson, D.(2014). Class advantage and the gender divide: Flexibility on the job and at home. *American Journal of Sociology*, 120(2), 395-431.
- Glass, J. L., Noonan, M. C.(2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989-2008. *Social Forces*, 95(1), 217-250.
- Glavin, P., Schieman, S.(2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., Simsek, Z.(2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
- Gornick, J., Meyers, M.(2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., Ziemba, S. J.(2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 207-234.
- Haddon, L., Silverstone, R.(1993). *Teleworking in the 1990s-A view from the home*. University of Sussex, Falmer, UK
- Heck, R. K., Winter, M., & Stafford, K.(1992). Managing work and family in home-based employment. *Journal of family and economic issues*, 13(2), 187-212.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., Andrey, J.(2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.
- Hill, E. J., Ferris, M., Mårtinson, V.(2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2),

220-241.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Miller, B. C.(1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family relations*, 293-301.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., Colihan, J.(1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- Huws, U., Leys, C.(2003). *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*, 55(3). New York: Monthly Review Press.
- Illegems, V., Verbeke, A.(2003). *Moving towards the virtual workplace: Managerial and societal perspectives on telework*. Edward Elgar Publishing Limited
- Kelliher, C., Anderson, D.(2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Lee, M.(2014). *Leading Virtual Project Teams: Adapting Leadership Theories and Communications Techniques to 21st Century Organizations*. CRC Press: Boca Raton, FL, USA
- Lott, Y.(2018). Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research.*, 151(2), 471-494.
- Lundberg, S., Pollak, R.(1996). Bargaining and distribution in marriage. *Journal of Economic Perspectives*, 10, 139-158.
- Lyttelton, T., Zang, E., Musick, K.(2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. Available at SSRN 3645561.
- Peters, P., Den Dulk, L., Van Der Lippe, T.(2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2),

133-151.

- Powell, A., Craig, L.(2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, employment and society*, 29(4), 571-589.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H.(2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Reich, R.(2020). COVID-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities. The Guardian (26 April 2020). Available from: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/apr/25/COVID-19-pandemic-shines-a-light-on-a-newkind-of-class-divide-and-its-inequalities> 에서 2022.1.5. 인출.
- Rossi, P., M. Lipsey, H. Freeman.(2004). *Evaluation: A systematic approach*. SAGE Publications.
- Rubery, J., Grimshaw, D.(2003). *The organisation of employment: An international perspective*. London: Palgrave.
- Russell, H., O'Connell, P. J., McGinnity, F.(2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Smith, J. A., & Todd, P. E.(2005). Does matching overcome LaLonde's critique of nonexperimental estimators?. *Journal of econometrics*, 125(1-2), 305-353.
- Smithson, J., Stokoe, E. H.(2005). Discourses of work-life balance: negotiating 'genderblind'terms in organizations. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147-168.
- Stanworth, C. (1996). Telework and human resource management. In IEE Colloquium on The Home as an Office (pp. 5-1). IET.
- Sullivan, C., Lewis, S.(2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Van der Lippe, T., Lippenyi, Z.(2018). Beyond formal access:

- Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research.*, 151(2), 383-402.
- Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R.(2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The lancet*, 395(10227), 846-848.
- West, C., Zimmerman, D.(1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Wight, V. R., Raley, S. B.(2009). When home becomes work: Work and family time among workers at home. *Social Indicators Research*, 93(1), 197.

Abstract

Gender discrepancies in the effect of Work From Home on the time use

Jihyun Gianna Kim*

Due to Covid-19 pandemic, the working environment has been rapidly changing. This study aims to explore how working from home affects the change in time use of male and female workers. To this end, propensity score weighted linear regression analysis were applied, using Korean Labor & Income Panel data 2020. First, the statistical significance of the interaction term between telecommuting and gender was not confirmed in the change of time use in paid labour. In contrasts, the change of time use in domestic work and sleep turned out to be significant. That is, the effect of working from home on increasing domestic work was stronger in women than in men, and the effect on reducing sleep hours was stronger in women than in men. The results of this study implies that working from home in Korea plays a limited role in achieving gender-egalitarian time use and work-life balance, but rather contributes to strengthening gendered division of labour. Finally, this study draws some policy implications for future labour market policy amid digital economy.

Keywords : Work From Home, Time Use, Gender, Propensity Score Matching

* Ph.D. candidate, Yonsei University, Public administration

성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향 : 우리나라 50개 대기업을 중심으로

장진희*

초 록

본 연구는 우리나라 매출액 상위 50대 기업을 대상으로 매출액과 유형자산, 무형자산을 활용하여 기업의 생산효율성을 추정한 후, 추정된 생산효율성에 성별다양성과 성별임금격차가 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 등기임원과 미등기임원의 여성비중, 기업 내 노동자 중 여성비중, 남성임금대비 여성임금, 남녀노동자의 근속연수를 포함하였다. 분석자료는 2020년 기준 매출액 상위 50개 기업을 식별하고, 각 기업의 연차보고서를 통해 2016~2020년까지 5년간의 자료를 불균형패널로 구축하였다. 그리고 확률적 프론티어 분석을 통해 기업의 생산효율성을 추정한 후 패널회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 등기임원과 미등기임원의 여성비중, 여성노동자의 비중이 높을수록 기업의 생산효율성은 증가하는 결과를 보였다. 반면, 성별임금격차는 통계적 유의성이 없었으나, 일부 모형에서 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 부정적 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이에 기업의 자발적 ESG경영의 필요성, 적극적 고용개선조치의 개선, 자본시장법의 개정, 남녀고용평등법 내 기업의 여성인력 활용계획수립 의무화, 성평등 임금공시제의 적극적 도입을 제안하였다.

주제어 : 성별다양성, 성별임금격차, 적극적고용개선조치, 성평등임금공시제, 생산효율성

* 한국노총중앙연구원 연구위원(jhjang8373@gmail.com)

I. 서론

최근 통계청이 발표한 ‘2017-2067 장래인구특별추계’에 의하면, 우리나라는 예측보다 더 빠르게 초저출산·고령화 시대로 진입하고 있다. 우리나라의 합계출산율은 전 세계에서 유례없이 빠르게 감소하여 OECD 회원국 중 유일하게 1.0명 미만을 기록하고 있으며, 전체 인구 중 65세 이상 고령인구가 차지하는 비중은 16.5%에 달하고 있다. 특히, 2019년을 기점으로 인구의 자연감소가 시작되기에 이르러 2020년 우리나라 인구는 5천1백만 명이나, 향후 30년 후에는 4천 7백만 명에 이를 것으로 전망된다. 문제는 인구구조의 변화로 인해 우리나라 경제 전반을 지탱하는 생산가능인구 역시도 지속해서 감소할 것으로 예측된다는 점이다. 이에 범정부 차원에서 인구절벽이 초래하는 노동시장 변화에 대비하기 위한 대응책이 논의되는 가운데, 그간 노동시장 참여율이 높지 않았던 여성인력 활용이 대두되고 있다.

그러나 여성의 노동시장 참여를 독려하기 위한 중앙정부의 방향은 ‘일과 가족의 양립’으로, 여전히 돌봄을 여성의 영역으로 전제하고 있으며 차별적 노동시장에 대한 조치는 미흡하다는 한계를 지닌다(장진희·장명선·박진, 2019). 물론, 그간 여성의 노동시장 참여를 위한 여러 법·제도적 노력과 ESG 경영의 중요성이 대두됨에 따라 우리나라 여성경제활동참가율은 1960년대 37.0% 수준에서 2020년 기준 52.8%로 증가하기도 하였다. 그런데도 여전히 여성경제활동참가율은 남성경제활동참가율 72.6%를 크게 밑도는 수준이며, OECD 주요국과 비교해보았을 때도 스웨덴보다 21.7%포인트 낮고, OECD 평균인 59.0%에 미치지 못하고 있다.

이는 여전히 우리나라 여성의 노동시장 진입과 지속에 있어서 장애요인이 존재하고, 노동시장 내 산적해 있는 성불평등한 요인들이 해소되지 않고 있음을 시사한다. 즉 여성의 노동시장 참여와 여성인력의 적극적 활용을 위해서는 노동시장 내 고착화된 성불평등 문제 해소가 우선시 되어야 한다. 물론, 여성의 노동시장 참여와 지속가능 장애요인에는 너무도 많은 요인이 존재한다. 그러나 본 연구는 여러 요인 중에서도 우리나라 노동시장의 고질적 문제로 지적될 뿐만 아니라 국제적 지표가 심각한, 유리천장 정도를 가늠할 수 있는 기업 내 성별다양성(gender diversity)과 성별임금격차(gender wage gap)에 주목하고자 하였다.

성별임금격차에 관한 대다수의 연구는 남녀의 임금함수를 추정하여 성별임금차이(difference)와 임금차별(discrimination)을 분리하거나, 임금수준에

영향을 미치는 요인을 식별하여 실제 노동시장 내 임금차별 존재여부와 차별의 크기를 밝히고 있다(Chow, Dabbay & Sauler, 2019; Oaxaca & Ransom, 1994; Kunze, 2008; 구남규·윤자영, 2021; 박기홍, 2018). 그리고 유리천장에 관한 연구는 주로 임금함수를 분위(quantile)로 추정하여 고임금군과 저임금군에서의 임금차별을 관찰하여 유리천장이 존재하는지를 관찰하고 있다(Albrecht, Björklund & Vroman, 2003; Cho & Jung, 2014; Donald, Green & Paarsch, 2000; 허식, 2015).

이같이 성별임금격차 중 설명되지 않는 차별의 크기를 식별하고, 우리나라 노동시장 내 존재하는 유리천장을 규명하고자 한 선행연구들은 우리나라 노동시장이 얼마나 남성중심적이고, 여성차별적인지 명확히 보여주는 자료로써 큰 의미가 있다. 다만, 성별임금격차와 유리천장과 같은 차별의 행위자인 기업이, 차별적 행위를 하였을 때 기업 생산활동의 효율성에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 접근은 미흡하다. 특히 최근 ESG 경영지표 등을 고려한 경영 방식이 활발해지는 가운데, 차별 행위자인 기업의 자발적 개선 노력을 위해서는 기존 접근방식과 달리 차별적 행위자에 대한 분석으로의 패러다임 전환이 요구된다. 따라서 성별임금격차와 유리천장이 기업 생산활동의 효율성에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 실증적 검토가 요구된다.

한편, 「사업체패널조사」에 의하면 우리나라 전체 기업 중 민간부문은 99.4%를 차지하는 것으로 집계된다. 이처럼 우리나라 노동시장의 절대적 사업체 유형인 민간기업은 의사결정 구조가 공익보다 사익추구에 가깝고, 이윤을 극대화(profit maximization)하기 위한 집단이기에 성평등 노동환경 조성의 유인이 낮으며, 정부정책의 영향이 도달하기 어려운 영역으로 분류된다(장진희·장명선·박건, 2019). 즉, 대다수 민간기업은 이윤극대화를 위한 산출물(output)에 기여할 수 있는, 생산성 높은 ‘노동력’이 주된 관심이며, 성별다양성과 각 개인의 임금불균형을 고려하는 성인지적 경영(gender in management)이 불필요하다. 따라서 기업은 전통적으로 잡리잡은 남성중심적 경영을 탈피하고 성인지적 경영을 해야 할 당위성이 존재하지 않는다(Brewis & Linstead, 2009; Marongiu, 2000). 이 때문에 기업의 자발적 노력에 기댄 중앙정부의 느슨한 통제만으로는 성평등 노동환경을 구현하기란 쉽지 않다.

그러나 최근 들어 주요 선진국을 중심으로 성별다양성과 성별임금격차가 기업성과에 큰 영향을 미치고 있음을 밝히는 연구들이 등장하며, 성인지적 경영의 당위성이 확보되고 있다(Ali et al., 2021; Gutiérrez-Fernández & Fernández-Torres, 2020; Marinova & Plantenga, 2016; 안소영·조상미·조정화, 2019; 이경곤, 2021). 성인지적 경영의 필요성에 관한 연구와 논

의가 확대됨에 따라 이러한 연구결과들 토대로 학계를 비롯한 여론이 형성되고, 기업들의 성별다양성 확대와 임금불균형 해소의 압력이 높아짐은 당연하다. 실제 국제노동기구(International Labour Organization; ILO)에 의하면 성별다양성과 성별임금격차에 관한 연구와 논의가 활발해짐에 따라 중요성과 필요성이 대두되었으며, 그 결과 주요 선진국을 중심으로 성별임금격차 축소와 성별다양성이 확보되고 있는 것으로 관찰되고 있다.

성별다양성에 있어서 이미 노르웨이와 스페인, 프랑스 등의 국가에서는 여성임원을 최소 40% 두도록 할당제를 도입하여 성인지적 경영이 이루어지고 있다. 영국 역시도 100대 기업의 여성임원 비중이 2011년 3%에서 2019년 14%로 증가하며 점차 성별다양성 확보가 실현되고 있다. 또한, 서구 선진국을 중심으로 성별다양성의 중요성이 주요 흐름인 가운데, 성별임금격차 역시도 지속해서 감소하였다. 노르웨이의 성별임금격차는 2000년 11.2%에서 2019년 5.0%로 감소하였고, 동일기간 스웨덴은 12.4%에서 7.6%, 프랑스는 14.6%에서 11.5%로 감소하였다. OECD 회원국의 평균 성별임금격차도 2000년 17.7%에서 2019년 12.8%로 감소하였다. 이처럼 성별다양성의 확대와 성별임금격차의 축소는 세계적인 흐름이나, 여전히 우리나라 상장법인 중 여성임원 비율은 5.2%(여성가족부, 2021)이고, 성별임금격차는 32.3%로 크게 뒤쳐지고 있는 현실이며, 문제해결을 위한 적극적 방안도 미흡하다.

이에 본 연구는 우리나라 100대 기업 중 성별분리통계가 생산가능한 50개의 기업을 선별하고, 그간 주목되지 않았던 기업 내 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 그리고 연구결과를 토대로 차별적 노동환경 개선을 위한 중앙정부 차원의 다변화 필요성 등 여성노동시장 개선과 성평등 노동환경 구축방안을 제안하고자 하였다. 이를 위한 우리의 논문은 다음과 같이 구성된다. 제II장에서는 성별다양성 및 성별임금격차와 기업의 생산효율성에 관한 이론적 논의와 법·제도를 검토하고, 제III장에서는 분석자료의 기초통계분석을 상세하게 서술하였다. 제IV장에서는 분석방법과 분석결과 및 시사점을 서술하고, 마지막으로 V장에서는 결론을 요약하고 본 연구결과의 정책적인 함의를 논하였다.

II. 이론적 배경 및 우리나라 법·제도 현황

1. 성별다양성과 기업의 성과

성별다양성은 남성과 여성의 성별차이에 따른 특성과 다양함, 이질적 특성 전부를 일컫는다. 특히 성별다양성에 기반한 성인지적 경영은 생물학적 성별(sex)과 사회적 성별(gender)에 기초하여 서로 다른 사회적 배경과 경험을 가진 남녀에 대해 효율성과 공정성에 기초하는 것을 의미한다(Marinova et al., 2016). 성별다양성 자체는 중립적 의미이나 성별다양성에 대한 논의 대부분은 특정 성별에 차별이 존재한다면 사회적 이익에 반할 뿐 아니라 기업의 생산성 측면에서도 전혀 바람직하지 않다고 전제하고 있다. 실제 남성과 여성은 경쟁 회피도나 사회적 선호, 심리적 상태 등에서 성별차이가 존재할 수 있으나, 이러한 차이가 경제적 성과로 이어지지 않으며(Bertrand, 2011), 오히려 차별적 시각이나 성별차이가 기업의 경쟁력을 악화시키고, 경제발전에 부정적이라 보고된다(Hsieh et al., 2019). 즉 성평등에 기반한 인적자원의 공정한 배분이 기업의 생산효율 측면에서 매우 중요함을 시사한다.

다만, 성별다양성에 관한 이론적 논의와 달리 기업의 성별다양성을 측정하기 위한 현실적 지표는 매우 제한적이다. 이 때문에 성별다양성과 기업의 성과를 실증분석한 대다수의 연구는 기업 내 여성이사가 과소대표(under-represented)되는 문제의식으로부터 출발해 성별다양성의 개념을 더 좁은 범주에서 다루고 있으며, 주로 이사회 또는 고위관리직, 기업 내 여성이 어떠한 분포 형태를 띠고 있는지, 또 그 비중이 얼마나 되는지로 정의되고 있다(Campbell & Minguez-Vera, 2008; Mirza, Majeed & Ahsan, 2020; Reddy & Jadhav, 2019; Shin et al., 2020). 협소한 정의에도 불구하고 ESG 경영이 대두되는 등 성별다양성은 기업의 효율적 운영에 있어서 점점 더 중요한 요인으로 자리 잡고 있으며, 상당한 연구 관심을 받고 있다(Adams & Ferreira, 2009; Benkraiem et al., 2017). 특히 최근에는 이사회의 성별다양성 뿐만 아니라 남성과 여성의 리더십과 업무능력에 관해 양성 간 차이가 없으며, 여성 노동자의 비중이 높을수록 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(Kravitz, 2003; Ng & Sears, 2017; Yang, Kim & Bakos, 2003)가 등장함에 따라 기업 내 여성인력의 분포 등 성별다양성의 중요성이 가속되었고, 대리인 이론(agency theory), 제도적 이론(institutional theory), 자원기반 이론(resource based theory)을 통해 그 중요성이 강조되고 있다.

우선, 기업의 의사결정에 중대한 영향을 미치는 이사회¹⁾의 역할은 크게 통제(control), 자원제공(resource)역할, 서비스 역할로 구분할 수 있는데(Johnson et al., 1996), 그중 통제역할은 대리인 이론을 통해 설명된다. 대리인 이론은 주인과 대리인의 계약 관계에 근거해 정보비대칭으로 인한 갈등과 통제에 초점을 맞춘다. 이러한 갈등은 기업지배구조와 같은 내부요인을 통해 줄임으로써 기업에 중요한 성과 동인이 될 수 있다. 따라서 취약한 지배구조는 대리인 비용을 발생시키고 기업의 실적에 부정적인 영향을 미치게 된다(Core, Guay & Rusticus, 2006). 그러나 이사회¹⁾의 폭넓고 다양한 관점이 이사회¹⁾의 독립성을 증가시키기 때문에 이사회¹⁾가 더 이질적일수록 더 나은 통제 역할을 한다는 주장(Hillman & Dalziel, 2003)에 비추어보면, 이사회¹⁾의 성별 다양성은 대리인 문제와 관련된 비용을 줄이게 된다.

따라서 대리인 이론 측면에서 더 많은 여성이 이사회¹⁾에 참가하는 것은 이사회¹⁾가 더 독립적으로 작동하도록 하며, 경영진의 기회주의적 행동을 감소시킨다(Byoun, Chang & Kim, 2016). 결국 성별다양성을 이룬 기업의 지배구조는 그렇지 않은 기업에 비해 여러 방안의 모색을 통해 의사결정의 질이 제고되며(Ancona & Codwell, 1992), 최종적으로 기업의 가치를 증가시키게 된다. 실제 성별다양성이 기업의 가치나 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 많은 연구결과가 이러한 주장을 뒷받침하고 있으며(Campbell and Minguez-Vera, 2008; Reguera-Alvarado, Fuentes & Laffarga, 2017; 김성윤·김진환, 2021; 김용수·오용락, 2017; 신재은·이건, 2018) 서구의 많은 기업 역시 최근 여성임원이 확대되는 추세를 보이고 있다.

둘째, 기업의 여성고용에 관한 이론으로 제도적 이론을 들 수 있다. 제도적 이론이란 국가의 정책에 의한 강제적인 고용, 여성노동에 대한 인식이 변화됨에 따른 사회적 흐름에 편승하는 것, 여성고용에 따른 기업 평판의 긍정적 변화 등과 같은 사회적 요인에 의해 기업이 여성을 고용하는 관점이라 볼 수 있다. 특히 제도적¹⁾으로 여성인력 활용의 압력이 높아질 때 이를 적절히 준수하여 다양성을 확보하게 되면 사회적인 자원과 혜택을 배분받을 수 있으므로 결국 기업의 성과를 증가시키는 것으로 보고된다(Baum & Oliver, 1991). 반면, 제도적인 압력에도 불구하고 여성인력을 고용하지 않을 경우, 기업의 대내외적으로 이미지가 하락하고, 노동시장 내에서 우수한 인력을 확보하지 못하며, 이직률이 높아지는 것으로 확인된다. 이처럼 성별다양성의 도달은 중앙정부의 제도적 압력도 효과적일 수 있음을 보여준다.

1) 대표적으로 우리나라에 2006년 도입된 적극적 고용개선조치(Affirmative Action; AA)를 들 수 있다.

마지막으로 자원기반이론을 들 수 있다. 이 이론은 기업이 시장 내 경쟁우위를 가지려고 타 기업에 대한 모방장벽(imitation barrier)을 갖추는 것이 중요하다는 관점에서 출발한다. 특히 모방장벽을 위해서는 복잡한 인적 자원을 적절히 관리해야 하며, 과거 사회적 인식과 선입견 등으로 시장에서 소외되었던 여성인적 자원의 적극적 활용하게 된다는 이론이다. 그 결과, 기업은 남성과 여성의 특성을 적절히 고려하고 다양한 인적자원을 활용할 수 있게 되며 재무성과 향상에 긍정적인 영향을 주게 된다는 것이다. 실제 기업 내 여성비율이 높을수록 총자산이익률, 자기자본이익률, 매출액 대비 이익률 등 경영성과가 높다는 기존의 연구결과가 이러한 이론을 뒷받침하고 있다.

이상의 이론과 연구결과를 종합해보면 기업의 생산성 향상에는 의사결정기구인 이사회 뿐만 아니라 기업 내 다양한 인적자본의 분포가 영향을 줄 수 있음이 확인되었다. 이에 본 연구는 기업의 성별다양성과 기업의 생산효율성 간의 관계를 규명함에 있어 기업 내 등기임원과 미등기임원의 여성비중, 그리고 기업 내 여성노동자의 분포를 고려하였다.

2. 성별임금격차와 기업성과에 관한 이론

우리나라의 현행 남녀고용평등법에 따르면 동일노동에 대해 동일임금을 지급해야 하며 성별을 이유로 차별할 수 없다. 그런데도 개별 노동자의 임금결정은 기업 고유 의사결정 사항 중 하나이며, 정부가 사회적 문제의 해결차원에서 성별임금격차를 기업에 권고할 수는 있지만, 기업의 임금정책에 강제적으로 개입하기란 불가능하다(전성민·심재연·허진숙, 2020). 그러므로 성별임금격차의 자발적 해소를 위해서는 기업측면에서 성별임금격차가 기업의 성과를 개선하는가에 대한 분석이 선행되어야 한다. 이처럼 기업 내 임금격차(intra-wage dispersion)와 기업성과 간 분석의 필요성이 존재하는 가운데, 이에 관해 경제학과 심리학 기반의 상반된 이론이 존재한다. 경제학에서는 임금이 가장 효과적인 동기부여 수단이라고 보지만, 심리학에서는 임금과 같은 외재적 보상으로 인한 임금격차가 일에 대한 내재적 흥미를 감소시키기도 하고, 심리적 박탈감을 가중하는 등 동기부여 효과 이면에 자리한 잠재적 역효과를 비중 있게 다룬다. 전자의 대표적 이론으로는 토너먼트 이론(tournament theory)이 있으며, 후자는 상대적 박탈감(relative deprivation theory)을 들 수 있다.

기업 내 임금격차와 기업성과의 관계를 설명하는 데 있어서 가장 많이 활용

되는 토너먼트 이론은 첫 등장 시 경영진 간 더 높은 수준의 보상과 승진을 위한 경쟁을 설명하기 위한 모델로 제시되었다. 이후 그 대상의 범위가 프로스포츠 선수, 기업 내 노동자, 남녀노동자 등으로 확대되었는데, 토너먼트 이론의 핵심은 단순하다. 기업은 노동자의 동기부여 방안으로 고성과자에게 높은 임금을, 저성과자에게 낮은 임금을 지급하여 저임금의 노동자로 하여금 더 노력하도록 만든다는 것이다. 즉, 적자생존의 규칙에 따라 소수의 고성과자가 고임금을 누리고, 다수의 저임금자로 하여금 보다 열심히 일하도록 하여 최종적으로 기업의 성과는 향상된다(Heyman, 2005). 문제는 우리 사회에 만연한 남성중심적 조직문화로 인해 여성은 '이상적 노동자 규범(ideal worker norm)'에 벗어난 저성과자로 분류되고, 생산성과 무관하게 남성보다 더 낮은 임금을 받는다는 점이다. 따라서 토너먼트 이론이 지지가 될 경우, 기업은 최종적으로 기업의 생산성이 향상되므로 성별임금격차를 해소할 유인이 없게 된다.

한편, 기업 내 임금격차가 일정 수준을 넘어서게 되면 부정적인 효과가 발생하는 것으로 보고되는데, 이는 심리학에 기반한 상대적 박탈감 이론으로 접근할 수 있다. 상대적 박탈감 이론은 한 개인이 참조집단(reference group)과 자신의 위치(status)를 비교하여 상대적으로 자신이 박탈되고 있다는 지각을 의미하는 것으로, 임금비교에 있어 자신의 임금수준이 상대적으로 불공정하다고 느끼는 것으로 해석할 수 있다(Trevor, Reilly & Gerhart, 2012). 특히 기업의 제한된 인건비에서 특정 집단이 높은 임금을 지급받음에 따라 자신의 임금상승폭이 낮을 수밖에 없음을 확인하여 상대적 박탈감을 지각할 수 있다(Park & Kim, 2017). 이는 토너먼트 이론과 대립되는 이론으로, 기업의 극심한 임금격차는 회사에 기여할 유인을 감소시켜 기업성과에 부정적 영향을 미치게 된다(Connelly et al., 2016; Trevor, Reilly & Gerhart, 2012). 따라서 상대적 박탈감 이론이 지지될 경우 기업측면에서 성별임금격차를 유지할 유인은 사라지게 된다. 종합해보면 성별임금격차 해소의 필요성은 상대적 박탈감 이론을 통해 설명되며, 반대의 경우는 토너먼트 이론으로 설명된다.

3. 성별다양성과 성별임금격차에 관한 우리나라의 법·제도

다양한 경험을 가진 사람들로 구성된 조직은 같은 경험 또는 같은 생각을 하는 사람들로 구성된 조직보다 여러 관점에서 문제에 접근하고, 문제를 해결하는 능력도 높은 것으로 보고된다(Hambrick, Cho & Chen, 1996; Jehn & Bezrukova, 2004). 실제 여성 경영진과 여성노동자의 높은 비중이 기업의

재무성과를 높이는 연구결과를 보면 기업성과적 측면에서 기업 내 성별다양성이 얼마나 중요한 요인인지를 가늠해볼 수 있다.

최근 우리나라 역시도 이사회와 성별다양성에 관한 연구(김성윤·김진환, 2021; 신재은·이진, 2018; 성효용, 2020; 전경민·신영직·김현표, 2017)가 활발하게 진행됨에 따라 양적 및 질적인 향상을 가져왔다. 그러나 학계의 관심과 노력에도 불구하고, 우리나라의 노동시장 내 성평등은 여전히 하위권에 있는 현실이다. OECD에 의하면 우리나라 여성의 고용률은 56.2%로, 30위에 있으며 OECD 회원국 평균인 59.0%보다 낮고, 덴마크나 노르웨이, 핀란드, 프랑스 같은 국가에 비해 대략 15%포인트 낮은 수준이다. 또한, 이사회 내 여성이 차지하는 비중에서도 프랑스 42.1%, 노르웨이 36.7%, 스웨덴 36.7%, 핀란드 33.3%에 비해 우리나라 상장기업 여성임원 비율은 5.2%에 불과하다. 게다가 이코노미스트의 유리천장지수(glass-ceiling index)에 의하면 우리나라는 9년 연속 최하위에 머무르는 것으로 보고된다. 이처럼 우리나라 대다수 기업은 ESG 경영의 중요성이 높아짐에도 불구하고 성별다양성을 확보하기 노력이 관찰되지 않을 뿐만 아니라, 여성은 성차별적인 노동환경에 직면한 현실이다.

이러한 문제를 해결하기 위해 우리나라는 2006년 적극적 고용개선조치(Affirmative Action; AA)를 시행²⁾하였다. 다만, AA에 기반한 여성고용과 기업성과에 관해서는 AA가 기업의 투자자본수익률과 총자산수익률 등 기업의 성과에 긍정적 영향을 미치는 다는 연구(Erhardt, Werbel & Shrader, 2003; Smith, Smith & Verner, 2006)가 있는 반면, 부정적이거나 효과가 없음을 주장하는 연구(Adams & Ferreira, 2009; Marinova, Plantenga & Remery, 2016)가 양립하고 있다.

그러나 우리나라의 경우, 2016년 제도 시행 이래로 2019년을 제외하고 매년 전체 대상 사업장의 여성고용률 및 관리자 비율이 꾸준히 증가³⁾하여 AA가 실질적인 효과를 보여주는 것으로 보고된다(고용노동부, 2020). 실제 연구결과 역시 AA가 여성고용률과 여성관리자 비율을 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타났다(이선행 외, 2021). 이뿐만 아니라 양성평등에 관한 논의가 강화되면서 2013년 기업 정기공시에 기재되는 임원현황표에 성별을 추가하도록 권고하였으며, 2020년 1월 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 “자본

2) AA는 여성 고용률 제고와 고용 차별 철폐를 위해 여성노동자 또는 여성관리자 고용기준이 동종업종 평균 70%에 미달하는 경우, 미이행 사업장의 명단을 공개하는 패널리티 제도를 의미한다.

3) 전년대비 여성고용률은 0.23%포인트, 여성관리자 비율은 0.57%포인트 증가하였다.

시장법”)이 개정됨에 따라 2020년 8월부터 자산총액 2조 원 이상인 상장기업은 여성 등기이사를 최소 1명 이상 영입이 의무화되었다.

이처럼 우리나라 역시도 법·제도를 통해 기업의 성별다양성이 강조되는 가운데, 기존연구 대다수는 이사회와 성별다양성에 초점을 맞추거나, 총자산이익률, 자기자본이익률, 매출액 등으로 대변되는 기업의 성과(performance)를 분석하고 있다. 하지만 본 연구는 기업의 효율적 운영(management) 측면에서 기업 내 성별다양성 등 성차별적 노동환경이 기업의 생산효율성에 미치는 영향을 규명하고, 차별적 요인의 문제점을 드러내고자 하였다.

한편, 최근 심화한 불평등은 극소수에 집중된 소득 또는 자산의 격차로 설명된다. 불평등은 기업규모와 고용형태 등 다양한 차원에서 논의되지만 그중 가장 두드러지는 격차로는 성별임금격차를 들 수 있다(진명구, 2020). 국제기구 및 대부분 국가에서는 성별에 근거한 임금차별을 동일노동 동일임금 원칙의 법제화를 통해 규율하고 있다. ILO는 1951년 「동일가치노동에 대한 남녀의 동등보수에 관한 협약」(제100호)를 채택해 성별에 근거한 임금차별을 금지하고 있다.

우리나라 역시도 1987년 남녀고용평등법을 제정하고, 동법 제8조에서 동일가치노동 동일임금을 원칙으로 규정하고 있다. 또한, 1997년 국제노동기구 제100호 협약 비준을 통해 대내외적으로 임금차별을 금지하였음에도 2020년 우리나라의 성별임금격차는 2020년 32.3%로, 여전히 OECD 회원국 평균인 23.6%에 비해 높고 성별임금격차가 가장 심각한 국가로 분류된다.

최근에는 성별임금격차의 본질적 개선을 위해 ‘성평등 임금공시제’에 대한 논의가 시작되었다. 이 제도는 경영자윤성 침해 등의 반발도 있으나, 이미 영국, 프랑스, 오스트리아 등 서구 선진국을 중심으로 제도가 도입되며 제도도입은 성별임금격차 해소를 위한 세계적 흐름으로 이어지고 있다. 우리나라 역시도 문재인 대통령이 대선후보 당시 우리나라의 성별임금격차를 OECD 수준으로 낮추기 위해 성평등 임금공시제 도입을 공약했다. 그러나 서울시 등 일부 지자체 조례를 통한 성평등 임금공시 외에 중앙정부 차원에서의 움직임은 관찰되지 않았다. 문재인 정부에 이어 윤석열 정부 또한, 성별임금공시와는 다소 다르지만 성차별 해소라는 틀에서는 유사한 ‘성별근로공시’를 제시하였다. 그러나 어떠한 방식으로 도달할 것인지에 대한 세부계획은 부재한 채 500명 이상 기업부터 자발적 참여를 유도하겠다고 공약한 상태로 실효성이 의심된다. 즉 성별근로공시의 안착을 위해서는 기업이 자발적으로 성별임금격차를 해소하기 위한 근거 및 동인이 요구된다. 이에 본 연구는 성별임금격차와 기업의 생산효율성의 관계를 규명하여 기업차원에서 성별임금격차 해소의 당위성을

드러내고자 하였다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료 및 분석자료 주요 현황

본 연구는 기업 내 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이를 위해서 우선으로 2020년 매출액 기준 상위 100개 기업을 선별하고, 금융감독원 전자공시시스템(DART)상의 사업보고서를 참고하여 2016년부터 2020년까지 5년간 매출액, 무형자산(intangible assets) 및 유형자산(tangible assets), 총노동자 수 등 생산함수에 요구되는 자본(Kapital), 노동(Labour) 자료를 수집하였다. 이 과정에서 기업합병 등으로 인해 자본이나 노동의 자료가 일치성을 가지지 못하거나, 매출액, 성별 인건비 및 등기임원과 미등기임원의 성별을 파악할 수 없는 기업들은 제외하였다. 그 결과, 최종적으로 2020년 매출액 기준 상위 100대 기업 중 50개 기업을 식별하였으며, 이를 분석에 활용하였다. 본 분석에서 다루는 기업들은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 분석대상 매출액 상위 50대 기업

연 번	기업명	연 번	기업명	연 번	기업명	연 번	기업명	연 번	기업명
1	삼성전자	11	SK하이닉스	21	SK텔레콤	31	삼성SDS	41	LG이노텍
2	현대자동차	12	한국가스공사	22	롯데쇼핑	32	코리안리	42	현대두산 인프라코어
3	포스코	13	포스코 인터내셔널	23	현대건설	33	LG상사	43	삼성전기
4	LG전자	14	S-Oil	24	두산중공업	34	GS건설	44	LG생활건강
5	한국전력공사	15	LG디스플레이	25	교보생명보험	35	CJ대한통운	45	현대트랜시스
6	기아자동차	16	CJ제일제당	26	롯데케미칼	36	삼성SDI	46	포스코건설
7	한화	17	현대오일뱅크	27	SK네트웍스	37	한화토탈	47	호텔롯데
8	현대모비스	18	현대제철	28	대한항공	38	한화솔루션	48	삼성중공업
9	삼성물산	19	이마트	29	LG유플러스	39	SK건설	49	현대위아
10	LG화학	20	두산	30	에스케이지오 센트릭	40	대우건설	50	한온시스템

분석대상의 생산함수 추정을 위한 종속변수(output)로는 상품판매 또는 서비스제공에 대한 수입금을 의미하는 매출액을 활용하였으며, 자본(K)으로는 유형자산과 무형자산을 고려하였다. 각 변수의 기초통계량은 다음과 같다<부록 표7 참조>. 우선, 분석기간 전체 기업 평균 매출액을 보면 약 23조원이었다. 기업별로 보면 삼성전자가 약 157조로 가장 높은 매출액을 보였으며, 다음으로 현대자동차가 99조, 포스코와 LG전자가 60조 순이었다. 다음으로 유형자산⁴⁾을 보면 한국전력공사가 156조, 삼성전자 68조, SK하이닉스와 현대자동차 31조를 보였고, 무형자산⁵⁾에는 두산이 7조, 두산중공업이 6조 7천억, 포스코가 5조 3천억을 보였다.

기업의 생산함수에는 자본뿐만 아니라 노동력(L)도 투입되는데, 이에 본 분석자료의 노동력과 성별다양성, 임금수준에 대한 기초통계량을 보면 다음과 같다. 우선, 이사회란 “회사의 업무집행에 관한 의사결정 및 이사의 직무집행을 감독할 권한을 갖는 이사 전원으로 구성된 주식회사의 필요 상설기관”으로 정의되며, 기업의 장기적인 계획이나 주요 의사결정은 이사회를 통해 이루어진다. 이때 이사회에 참가하고 의결권을 행사할 수 있는 임원을 등기임원이라 한다. 등기임원은 상법상 주주총회를 거쳐 선임한 뒤 등기하는 임원으로, 이사의회의 구성원이며 의결권을 가진 임원을 말한다.

분석대상의 남성 평균 등기임원 수는 7.6명이었으며, 기업별로 보면 한국전력공사가 14.0명, 포스코와 한국가스공사 12.0명, S-Oil 11.0명 순이었다. 그러나 여성 평균 등기임원 수는 0.2명 수준으로, 50개의 기업 중 무려 64.0%에 달하는 32개의 기업이 이사회 내 여성 등기임원이 없는 결과를 보였다. 그나마 롯데쇼핑이 가장 많은 여성 등기임원 수를 보였으나 그 수는 1.6명에 그쳤고, S-Oil 1.4명, 삼성전자와 롯데케미칼, 삼성전기가 1.0명에 머물렀다. 게다가 더욱 심각한 문제는 극소수에 불과한 여성 등기임원의 대부분은 거수기 역할에 불과한 사외이사나 비상임이사이며, 대부분 법조인이나 대학교수, 전직 관료 등 이미 사회 기득권층으로, 구조화된 불평등을 개선하기 위한 할당제 취지에 전혀 부합되지 않는다는 점이다.⁶⁾ 이는 2022년부터 자산총액 2조 원 이상 기업은 이사회를 특성 성으로만 구성할 수 없도록 한 자본시장법 개정안

4) 유형자산이란 기업이 영업목적을 달성하기 위해 장기간에 걸쳐 계속 사용할 목적으로 보유하고 있는 자산을 의미하며, 일반적으로 토지, 건물, 선박, 차량운반구, 기계장치나 기구비품과 같이 물리적 형태를 갖는 고정자산이 포함된다.

5) 무형자산이란 물적 실체가 없는 고정자산으로, 미래 경제적 효익이 있는 비화폐성 자산, 영업권, 특허권 및 실용신안권 등의 산업재산권, 기타의 무형자산을 의미한다.

6) 매일노동뉴스, 「여성임원할당제와 남성중심적 조직문화」, 2021.06.08. 일자 칼럼

적용을 앞두고 기업들이 구색만 갖추고 있음을 보여준다.

등기임원과 달리 미등기임원은 법인등기부등본에 이름을 올리지 않더라도 이사회 의 구성원으로 기업 업무집행에 관한 의사결정에 관여할 수 있는데, 일반적으로 미등기임원은 외부선임보다 내부에서 올라가는 흔히 ‘진급에 의한 임원’으로 본다.⁷⁾ 이러한 미등기임원에 있어서 남성 평균 미등기임원 수는 89명이며, 최대 995명부터 최소 36명까지 분포하는 것으로 나타난다. 기업별로 보면, 삼성전자 995명, 현대자동차 348명, LG전자 308명, 삼성물산과 기아자동차가 156명 순이었다. 그러나 여성 평균 미등기임원은 남성의 3.6%에 불과한 3.2명이었고, 기업별로도 삼성전자 56명, CJ제일제당 14명, 삼성SDS 9.4명, 롯데쇼핑 8.6명, 삼성물산 6.8명 수준이었다. 이처럼 우리나라 등기·미등기임원의 성별다양성은 서구 선진국보다 매우 열악한 수준이었다

〈표 2〉 분석대상 기업별·성별 등기임원 및 미등기임원 수

(단위: 명)

연번	등기임원		미등기임원		연번	등기임원		미등기임원		연번	등기임원		미등기임원	
	남성	여성	남성	여성		남성	여성	남성	여성		남성	여성	남성	여성
1	9.8	1.0	995.0	56.0	17	5.5	0.0	36.0	0.0	34	7.0	0.0	51.0	0.0
2	9.6	0.0	348.0	5.2	18	9.0	0.0	78.0	0.0	35	4.2	0.0	52.0	2.0
3	12.0	0.0	66.0	1.6	19	7.0	0.0	33.0	2.8	36	7.6	0.2	78.0	4.0
4	7.3	0.0	308.0	5.0	20	6.8	0.0	71.0	0.0	37	6.0	0.0	36.0	0.0
5	14.0	0.6	3.6	0.0	21	6.6	0.6	78.0	5.8	38	8.8	0.2	48.0	0.4
6	8.8	0.0	156.0	0.0	22	7.4	1.6	101.0	8.6	39	7.0	0.0	65.0	1.0
7	8.0	0.0	75.0	0.0	23	6.8	0.0	92.0	0.0	40	6.2	0.0	36.0	0.0
8	8.8	0.0	92.0	0.0	24	6.2	0.0	83.0	0.0	41	7.0	0.0	35.0	0.2
9	9.2	0.4	156.0	6.8	25	6.4	0.0	34.0	2.0	42	7.2	0.0	39.0	0.8
10	7.0	0.0	113.0	4.4	26	7.6	1.0	72.0	0.6	43	6.0	1.0	54.0	0.8
11	8.4	0.4	147.0	0.0	27	7.3	0.0	21.0	0.3	44	7.0	0.0	32.0	5.0
12	12.0	0.3	8.7	0.7	28	9.0	0.2	89.0	4.6	45	4.3	0.3	31.0	0.0
13	7.0	0.2	24.0	0.6	29	7.0	0.0	59.0	3.2	46	4.4	0.0	29.0	0.0
14	11.0	1.4	54.0	0.2	30	5.8	0.0	20.0	0.8	47	10.0	0.0	47.0	2.6
15	7.0	0.0	102.0	2.4	31	6.8	0.2	70.0	9.4	48	6.8	0.2	51.0	1.0
16	6.8	0.0	71.0	14.0	32	5.2	0.0	7.6	0.0	49	6.8	0.0	37.0	0.0
전체	7.6	0.2	89.0	3.2	33	7.0	0.0	18.0	0.0	50	8.2	0.8	33.0	1.2

7) 이코노믹리뷰, 「임원인 듯, 임원아닌, 임원같은 비등기임원」, 2017.10.07.일자 칼럼

이사회뿐만 아니라 기업 내 성별다양성을 측정함에 있어서 남녀노동자의 수와 비율을 활용하였는데, 남녀노동자의 수는 매출액 규모와 대체로 비례하는 모습을 보였다(표 3). 평균 남성노동자 수는 약 1만 명이었으나, 여성은 남성의 27.5% 수준인 2천 7백명 수준이었다. 남성 평균 노동자가 가장 많은 기업은 삼성전자였는데, 남성대비 여성비중은 35.0%에 불과했고 다음으로 남성노동자가 많은 현대자동차의 여성비중은 5.0%에 그쳤다. 우리나라 50대 기업 중 남성노동자보다 여성노동자의 비중이 높은 기업은 롯데쇼핑, 이마트, LG생활건강이었으며, 호텔롯데, 대한항공, 교보생명보험, SK하이닉스, SK네트웍스는 여성이 남성의 절반을 넘는 기업이었다. 바꿔 말하면 50개의 기업 중 84.0%에 달하는 42개의 기업은 남성이 절대적 비중을 차지하는 결과는 우리나라 노동시장 내 양질의 일자리가 남성중심으로 편재되어 있으며, 이중노동시장이 존재함을 명확히 보여준다.

〈표 3〉 분석대상 남녀노동자 수 및 남성대비 여성 노동자 비중

(단위: 명)

연번	남성	여성	비중	연번	남성	여성	비중	연번	남성	여성	비중
1	75,489	26,659	0.35	17	1,800	155	0.09	34	6,036	597	0.10
2	65,807	3,602	0.05	18	11,030	354	0.03	35	5,113	878	0.17
3	16,376	882	0.05	19	9,545	16,983	1.78	36	8,778	1,389	0.16
4	32,734	5,609	0.17	20	2,951	557	0.19	37	1,548	138	0.09
5	18,051	4,557	0.25	21	4,100	824	0.20	38	2,757	346	0.13
6	33,976	1,192	0.04	22	7,922	17,182	2.17	39	4,295	613	0.14
7	3,679	444	0.12	23	5,941	658	0.11	40	5,046	568	0.11
8	6,826	865	0.13	24	6,661	327	0.05	41	7,997	1,950	0.24
9	7,472	1,933	0.26	25	2,254	1,631	0.72	42	2,466	216	0.09
10	14,406	2,188	0.15	26	2,931	455	0.16	43	8,577	2,658	0.31
11	15,959	9,819	0.62	27	1,597	837	0.52	44	2,031	2,495	1.23
12	3,463	476	0.14	28	10,748	7,912	0.74	45	2,674	89	0.03
13	1,276	330	0.26	29	7,879	1,885	0.24	46	4,820	546	0.11
14	2,978	235	0.08	30	925	81	0.09	47	2,651	2,076	0.78
15	23,504	6,203	0.26	31	9,659	3,025	0.31	48	10,091	426	0.04
16	5,110	1,652	0.32	32	236	108	0.46	49	3,129	76	0.02
전체	9,956	2,742	0.28	33	302	108	0.36	50	2,158	77	0.04

한편, 남녀노동자의 평균 임금수준과 성별임금격차를 보면 다음의 〈표 4〉와 같다. 남성의 평균 임금은 8천 8백만 원이었으며, 여성은 남성임금의 67.7%

수준인 6천만원을 보여 우리나라 50대 기업의 평균 성별임금격차는 32.3%로 나타났다. 성별임금격차가 적은 기업은 S-Oil 5.8%였으며, CJ제일제당 12.6%, LG디스플레이 16.6%순이었다. 반면, 남녀 간 임금차이가 심각한 기업으로는 포스코건설 50.4%, LG상사 51.8%, 현대오일뱅크 54.1%의 순이었다. 50개의 기업 중 우리나라 평균 성별임금격차 32.3%(고용노동부, 2020)보다 성별임금격차가 심각한 기업이 무려 28곳에 달하고 있으며, 우리나라 기업 내 저임금 직무에 여성이 집중적으로 배치되고 있는 것으로 해석된다.

〈표 4〉 기업별 남녀노동자 연평균임금 및 임금격차

(단위: 백만원, %)

연번	남성	여성	임금격차	연번	남성	여성	임금격차	연번	남성	여성	임금격차
1	122.0	82.7	32.3	17	109.0	50.2	54.1	34	89.3	53.8	39.4
2	93.4	73.4	21.4	18	84.5	52.6	37.8	35	60.3	40.6	32.7
3	94.7	65.8	30.6	19	50.4	26.9	46.8	36	83.5	65.1	22.1
4	84.4	59.2	29.9	20	84.3	51.7	38.8	37	115.0	74.2	35.2
5	86.5	65.3	24.6	21	119.0	78.7	33.6	38	96.0	47.4	50.1
6	92.1	70.5	23.5	22	56.9	29.5	48.2	39	86.2	51.1	40.9
7	69.3	46.9	32.6	23	84.0	45.8	45.4	40	81.2	48.8	40.0
8	78.6	60.0	23.6	24	75.5	48.3	36.0	41	64.5	46.3	28.8
9	103	65.0	37.0	25	105.0	64.1	39.2	42	84.1	52.8	37.1
10	92.3	61.9	33.0	26	98.9	55.2	44.1	43	84.7	63.8	24.6
11	108.0	76.8	29.2	27	69.9	41.6	40.7	44	87.3	49.6	43.3
12	80.5	58.0	27.9	28	90.2	51.1	43.4	45	76.5	54.3	29.1
13	91.4	61.9	31.7	29	79.0	57.1	27.7	46	79.4	39.5	50.4
14	121.0	114.0	5.8	30	136.0	69.6	49.1	47	56.0	42.4	24.4
15	75.5	63.5	16.6	31	102.0	80.1	21.2	48	71.8	48.8	32.0
16	59.1	51.7	12.4	32	132.0	93.8	28.7	49	81.6	47.4	41.9
전체	88.9	60.7	32.3	33	117.0	56.3	51.8	50	92.5	67.6	26.8

2. 분석방법

본 연구의 추정방식은 크게 두 가지의 절차를 거쳐 이루어진다. 첫째는 거리함수(distance function)개념을 활용해 기업의 생산효율성을 추정하고, 둘째는 추정된 기업의 생산효율성을 종속변수(dependent variable)로 하여 기업 내 성별다양성과 성별임금격차가 종속변수에 얼마나 영향을 미치는지 분석하였다. 그중 기업의 생산효율성 추정은 Battese & Coelli(1995)가 제안한

확률적 프론티어 분석(Stochastic Frontier Analysis; SFA)을 활용하였는데, 분석의 개념은 다음과 같다.

각 기업이 현재의 매출액을 얻기 위해 투입되어야 하는 최소한의 자본과 노동의 결합을 최적 상태(frontier status)라고 정의하며, 생산요소 투입의 비효율성은 실제 투입요소로 생산된 현재 산출물이 각 기업의 최적 산출물로부터 얼마나 멀리 떨어져 있는지를 비율로 나타내어 측정한다. 즉, 실제 각 기업이 산출물을 위해 투입한 노동과 자본이 최적 상태에 위치할 경우 생산이 가장 효율적으로 이루어진 것으로 평가할 수 있으며, 최적 상태에서 멀어질수록 생산의 비효율성이 증가하여 생산성이 낮은 것으로 평가한다. 이러한 각 기업의 생산효율성 추정에는 생산함수를 활용하는데, 생산함수는 초월대수 확률변경 생산함수(translog stochastic frontier production function)에 의해서 생산된다고 가정한다. 설명변수로는 유형자산과 무형자산의 합으로 이루어진 자본과 총노동자 수인 노동이 포함되며, 다음과 같은 추정식을 갖는다.

$$y_{it} = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{jit} + v_{it} + su_{it} \quad \text{식(1)}$$

이때 y_{it} 는 i 기업의 t 년도 매출액에 자연로그(natural log)를 취한 값이며, x_{jit} 는 i 기업의 t 년도 유형자산과 무형자산, 그리고 노동에 자연로그를 취한 값이다. 또한 v_{it} 는 추정식의 오차항(idiosyncratic error)이며 u_{it} 는 시변(time-varying)으로 기업의 기술적 비효율성으로, 기업이 생산함수의 최적지점에 이르는 것을 방해하는 요소이다. 이러한 기술적 비효율성은 다음과 같이 정의된다.

$$u_{it} = u_i \exp[-\eta(t - T_i)] \quad \text{식(2)}$$

식(2)에서 η 는 추정하기 위한 알려지지 않은 파라미터로써 기술적 효율성이 변화를 의미하는데, Coelli et al.(1998)에 의하면 t 년도 각 기업의 기술적 효율성(Technical Efficiency; TE), 즉 생산효율성을 다음과 같이 예측할 수 있다.

$$TE_{it} = E[(-u_{it}) \mid (v_{it} - u_{it})] \quad \text{식(3)}$$

이와 같은 과정을 거쳐 우리나라 50개 기업의 각 연도 기업별 생산효율성이 산출된다. 최근에는 이렇게 효율성을 종속변수로 패널회귀분석하여 성별다양성의 효과를 검정하는 연구들이 등장하고 있다(Ali, Wang, Jebran & Ali, 2021; Gutiérrez-Fernández et al., 2020). 본 연구 역시도 우리나라 50개 기업의 생산효율성에 기업 내 성별다양성과 성별임금격차가 미치는 영향을 규명하고자 하였다.

패널자료를 추정하는 방법은 크게 개체특성에 따른 이질성을 고정모수(fixed parameters)라고 가정하는 고정효과(fixed effects)모형과, 반대로 이질성을 확률변수(random parameters)라고 가정하는 확률효과(random effects)모형으로 구분된다. 패널자료의 특성을 무시하고 일반적인 최소자승 추정법으로 추정하면, 각 개체의 이질성을 고려하지 못할 뿐만 아니라 오차항(error term)과의 상관으로 인해 일치추정량(inconsistent estimator)을 얻지 못한다. 따라서 각 개체의 이질성을 통제할 필요가 있는데, 본 연구는 두 개의 추정방법을 통해 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 효율성에 미치는 영향을 식별하고자 다음과 같은 추정모형을 고려한다.

$$y_{it} = \alpha_i + x'_{it}\beta + \epsilon_{it}, \quad y_i = \begin{bmatrix} y_{i1} \\ y_{i2} \\ \vdots \\ y_{it} \end{bmatrix} x_i = \begin{bmatrix} x_{i1}^1 & x_{i1}^2 & \cdots & x_{i1}^k \\ x_{i2}^1 & x_{i2}^2 & \cdots & x_{i2}^k \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{it}^1 & x_{it}^2 & \cdots & x_{it}^k \end{bmatrix} \beta = \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \vdots \\ \beta_k \end{bmatrix} \quad \text{식(4)}$$

위의 식에서 하첨자 i 는 각 기업을, t 는 시간을 나타내며 y_{it} 는 각 기업의 연도별 효율성이다. α_i 는 관측되지 않는 각 기업의 개별특성이며 x 는 성별다양성 및 성별임금격차 등 설명변수를 가리킨다. 관측되지 않는 기업의 개별특성 통제 방법으로는 각 기업에 더미변수를 부여하여 α_i 이 다르다는 것을 가정하여 추정하는 LSDV(least squares dummy variables)가 있으나, 표본이 크지 않은 상황에서는 자유도(degree of freedom)의 손실문제가 발생된다. 따라서 본 분석에서는 각 변수의 평균을 감한 within estimator를 이용하였다. 따라서 식(4)는 다음과 같이 표현이 가능하다. 다만, 이 과정을 통해 오차항과 상관을 일으키는 각 개체의 절편 α_i 이 제거되며 시간에 따라 변하지 않는 시간불변(time invariant)변수 역시 제거되며, 다음의 과정을 통해 추정하였다.

$$y_{it} - \bar{y}_i = (x_{it} - \bar{x}_i)' \beta + (\epsilon_{it} - \bar{\epsilon}_i) \quad \text{식(5)}$$

위의 식(5)는 다음과 같은 과정을 통해 추정하였다.

$$\beta_{within} = [\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (x_{it} - \bar{x}_i)' (x_{it} - \bar{x}_i)]^{-1} \times \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (x_{it} - \bar{x}_i)' (y_{it} - \bar{y}_i)$$

확률효과 모형은 고정효과와는 다르게 개별특성에 따른 이질성이 확률변수로서 순수 오차항과 독립이며 $\alpha_i \sim i.i.d.(0, \sigma_\alpha^2)$ 와 같은 분포를 가진다고 가정한다. 또한 확률효과 모형은 식(4)를 다음과 같이 변형한⁸⁾ 회귀모형의 OLS 추정량이며 고정효과와 다르게 시간불변 변수들까지 모두 추정이 가능하며 다음과 같은 과정을 통해 추정하였다.

$$(y_{it} - \lambda \bar{y}_i) = (x_{it} - \lambda \bar{x}_i)' \beta + (\epsilon_{it} - \lambda \bar{\epsilon}_i) \quad \text{식(6)}$$

$$\beta_{re} = [\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (w_{it} - \lambda \bar{w}_i)' (w_{it} - \lambda \bar{w}_i)]^{-1} \times \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (w_{it} - \lambda \bar{w}_i)' (y_{it} - \bar{y}_i)$$

여기서 $w_{it} = [1 \ x_{it}]$, $\bar{w}_i = [1 \ \bar{x}_i]$

IV. 분석결과 및 시사점

1. 기업의 생산효율성 추정결과

본 연구는 기업의 생산함수를 추정하고, 거리함수의 개념을 활용하여 연도별 기업의 생산효율성을 추정하였다. 이에 연도별 추정된 기업의 생산효율성 평균값을 살펴보았다(부록 표2 참조). 생산효율성은 1에 가까울수록 최적(frontier)의 상태이고 0에 가까울수록 비효율적인 것으로 판단할 수 있다. 기업별로 살펴보면 코리안리가 가장 생산효율성이 높은 기업이었으며, 다음으로 한화, 삼성전자 등의 순이었다. 반면, 코로나19로 심각한 충격을 받은 호텔롯데

8) 상수항을 포함한 설명변수들의 평균값에 λ 값을 가중하여 추정하는데 λ 의 추정을 위해서는 구성요소를 먼저 추정해야 하는 절차를 가진다. 이에 대한 자세한 설명은 Cameron & Trevidi(2005)를 참조.

테과 대한항공, 삼성중공업, 삼성전기 등은 생산효율성이 낮은 기업으로 나타났다.

2. 기업 내 성별다양성과 성별임금격차, 근속연수의 생산효율성 영향

연도별로 추정된 기업별 생산효율성 추정량을 종속변수로, 기업별 여성 등기임원 비중, 여성 미등기임원 비중, 여성노동자 비중, 성별임금격차 남성 근속연수, 여성 근속연수를 설명변수로 삼아 고정효과 및 확률효과를 분석하였다. 분석은 전체모형으로부터 유의성이 가장 낮은, 즉 p-값이 가장 높은 변수들을 제거하여 AIC 값이 제일 낮은 모형을 제시하였다. 이렇게 제일 포괄적인 모형으로부터 출발하여 최적모형 선별 작업을 순차적으로 진행하는 이유는 모형선택의 통계학적 일치성을 확보하기 위해서이다. 또한, 고정효과에서 선별된 최적모형의 변수들을 기반으로 확률효과 분석도 추가로 실시하였다.

전체모형의 분석결과를 보면 등기임원 내 여성이 차지하는 비중은 기업의 생산효율성을 높이는 요인으로, 여성 등기임원 비중이 1단위 증가할수록 기업의 생산효율성은 약 1.1% 가량 상승하는 결과를 보였다. 이는 Byoun et al.(2016)과 Ancona & Caldwell(1992)의 주장처럼 우리나라 역시 이사회 내 여성의 비중이 높을수록 이사회가 더욱 독립적으로 작동하며, 이사회 내 성별다양성을 갖추지 못한 기업에 비해 여러 방안의 모색을 통해 의사결정의 질이 제고되고 있음이 드러났다.

이뿐만 아니라 주로 진급에 의한 임원으로 분류되는 미등기임원에 있어서도 여성 미등기임원의 비중이 높을수록 기업의 생산효율성은 약 3.7% 가량 높아지는 결과를 보였다. 이는 김기승(2003)의 주장과 같이 기업측면에서 사외이사 선임방식의 여성임원 증가보다 기업 내 여성인력의 승진을 통한 성별다양성 확보가 더 중요할 수 있음을 보여준다. 또한, 임원과 더불어 기업 내 여성노동자의 비중이 1단위 증가할수록 기업의 생산효율성은 6.2% 증가하는 결과를 보였다. 이는 적극적인 여성인력의 채용이 결국 기업 측면에서 성별다양성이라는 사회적 책임과 함께 생산효율성에도 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 즉 최근 대두되고 있는 ESG 경영의 중요성 역시 확인되었다.

한편, 본 연구는 성별다양성 외에 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향 역시 주목했다. 그러나 전체모형의 분석결과, 성별임금격차와 기업의 생산효율성의 관계에 있어서 통계적 유의성은 없는 결과를 보였다. 이는

우리나라 50대 기업은 토너먼트 이론과 상대적 박탈감 이론을 모두 지지하지 않는 결과로, 성별임금격차가 기업의 생산효율성 측면에서 어떠한 이득도 되지 않음을 의미한다. 다만, 후술하겠으나, 성별임금격차와 높은 상관을 갖는 여성임원 비중을 제외한 모형3에 의하면 성별임금격차가 악화할수록 기업의 생산효율성은 감소하는 결과를 보였다.

마지막으로 기업의 생산효율성에 미치는 영향요인으로, 기업 내 성별다양성 외에도 남녀노동자의 평균 근속연수를 고려하였다. 그 결과, 남성의 근속연수 및 근속연수 제곱변수는 통계적으로 유의하지 않았으나, 여성의 경우 근속연수가 1년 증가할수록 기업의 생산효율성은 0.2%가량 증가하는 결과를 보였다. 즉 기업의 생산효율성 증대를 위해서는 여성이 장기근속할 수 있는 노동환경의 중요성이 드러난 결과이다. 다만, 여성의 근속연수 제곱은 음(negative)의 값을 보여 점차 개인의 생산성이 하락함에 따라 기업의 생산효율성도 하락하는, 인적자본론 측면에서 매우 일반적인 역(reverse)U자 형태를 띠었다.

〈표 5〉 생산효율성에 미치는 영향 분석결과

변수명	Fixed Effects			Random Effects
	전체모형 TE	모형2 TE	모형3 TE	TE
여성 등기임원 비중	0.0113** (0.0052)	0.0110** (0.0051)		0.0110*** (0.0036)
여성 미등기임원 비중	0.0370*** (0.0063)	0.0375*** (0.0066)	0.0634*** (0.0001)	0.0373*** (0.0075)
여성노동자 비중	0.0622*** (0.0193)	0.0629*** (0.0200)	0.0314* (0.0232)	0.0627*** (0.0122)
남성 평균 근속연수	0.0037 (0.0014)			
남성 평균 근속연수 ²	-0.0079 (0.0014)			
여성 평균 근속연수	0.0017*** (0.0004)	0.0019*** (0.0002)		0.0019*** (0.0002)
여성 평균 근속연수 ²	-0.0001*** (0.0003)	-0.0002*** (0.0002)		-0.0001*** (0.0002)
성별임금격차	-0.0005 (0.0002)	-0.0002 (0.0001)	-0.0005** (0.0002)	-0.0002 (0.0004)
Aic	-2358.2	-2360.7	-2244.0	-
Observations	243	243	243	243
R-squared	0.541	0.538	0.235	0.538

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

주1: 괄호 안은 강건한 표준오차(Robust standard error)를 의미함

주2: 확률효과 모형은 maximum likelihood로 추정되지 않으므로 AIC 값을 제시하지 않음

모형2는 전체모형에서 가장 통계적 유의성이 떨어지는 남성의 근속연수를 제외한 모형으로, 추정결과는 전체모형과 유사하였다. AIC 값을 통해 모형2가 최적모형으로 식별되었으며, 이를 토대로 확률효과 분석을 실시하였는데, 모형2의 추정치와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 패널분석에서 다중공선성(Multicollinearity)은 중요한 요인인이 아니지만(Allison, 2012), 강건한(robust) 결과도출의 한계가 존재할 우려가 있다.

이에 모형3은 성별임금격차와 여성 등기임원 비중, 여성의 근속연수의 상관관계로 인한 다중공선성⁹⁾을 고려한 모형이다. 그 결과, 여성 미등기임원 비중과 여성노동자 비중이 1단위 증가 시 기업의 생산효율성은 각각 약 6.3%, 3.1% 증가하는 결과를 보였다. 특히, 영향의 크기는 작았지만 성별임금격차가 심각해질수록 기업의 생산효율성은 감소하는 것으로 관찰되었다. 즉, 모형3에 한하여 Connolly et al.(2016), Trevor & Wazeter(2006)의 주장과 같이 상대적 박탈감 이론이 지지되는 결과이며, 기업이 생산효율성 측면에서 성별임금격차를 유지할 유인이 없음을 보여준다.

3. 시사점

본 연구의 분석결과 다음과 같은 몇 가지 주요한 결과가 도출되었다. 첫째, 등기임원과 미등기임원 내 여성이 차지하는 비중이 높을수록 기업의 생산효율성은 증가하였다. 이는 Hillman & Dalziel(2003)과 Ancona & Caldwell(1992)이 주장한 바와 같이, 우리나라 역시도 기업 내 성별다양성이 의사결정의 다양성으로 이어지며, 결국 기업의 생산효율성도 증가시키는 결과였다. 또한, 성별다양성 확보로 인한 기업의 유리천장 해체는 기업의 생산효율성 측면에서 매우 중요한 요인으로, 개인의 능력에 따라 누구든 진급할 수 있는 노동환경이 중요한 것으로 나타났다. 즉 성평등한 노동환경이 기업의 생산효율성 향상에 매우 핵심적인 역할을 하고 있다고 볼 수 있는 것이다.

또한, 여성임원의 비중과 더불어 여성노동자의 비중이 높을수록, 즉 기업 전반에 걸친 성별다양성 확보는 기업의 생산효율성을 향상시키는 요인이었다. 이러한 결과는 남성은 여성보다 결코 비교우위에 있는 집단이 아님과 동시에

9) 각 변수의 편상관계수(partial correlation coefficient)를 살펴보면 성별임금격차와 여성임원 비중은 통계적으로 유의한 0.55 수준으로 나타났다. 성별임금격차와 여성 미등기임원 비중은 통계적으로 유의하지 않았으며, 여성노동자 비중은 통계적으로 유의하였으나, 상관정도가 0.14 수준으로 낮았다. 근속연수는 근속연수 제곱 간의 높은 상관은 이론적으로 모형에 문제가 없으나, 더욱 엄격한 추정을 위해 분석모형에서 제외하였다.

남성과 여성의 리더십, 업무능력 등 양성 간 차이가 없음을 보여준다. 그러나 노동시장 내 여성의 지위를 나타내는 남녀권한척도(Gender Employment Measure; GEM)가 최하위권에 속하는 우리나라의 현실에 비추어보면, 여성 인력의 적극적 활용과 여성 친화적 노동환경 조성을 위한 기업의 자발적 노력과 이를 끌어내기 위한 법·제도적 지원이 매우 중요함을 의미한다.

둘째, 다중공선성을 엄격히 통제한 추정모형에서 성별임금격차가 악화될수록 기업의 생산효율성은 낮아졌다. 이는 남성에게 높은 임금을 지급하고, 여성에게 남성보다 낮은 임금을 지급하여 기업의 생산성을 높일 수 있다는 토너먼트 이론이 기각되는 결과이며, 오히려 여성에게 낮은 임금을 지급하는 것은 생산효율성 측면에서 부정적일 수 있는 결과이다. 따라서 우리나라의 현행 남녀고용평등법에서 명시하고 있는 바와 같이 동일가치노동 동일임금은 기업의 생산효율성을 높여 기업 경쟁력을 강화하는 방안으로 고려될 수 있을 것이다. 더불어 여성이 남성보다 낮은 임금수준을 받도록 만드는 남성중심적 조직문화의 여성이 이상적 노동자 규범에서 벗어난다는 성별화된 고정관념의 해체가 요구된다. 특히 기업의 효율성 향상은 기업의 시장경쟁력을 높이고, 나아가 국가경쟁력 제고의 발판이 된다(김기승, 2003). 따라서 성별임금격차를 완화하기 위해 기업의 자발적 노력뿐만 아니라 중앙정부 차원에서의 적극적 개입이 필요함을 의미한다.

마지막으로 여성의 근속연수는 기업의 생산효율성을 높이는 결과를 보였다. 이는 현재 경력단절여성이 145만명(통계청, 2021)에 달하고 있는 현실에서, 여성의 노동경력 유지가 얼마나 중요한 요인인지 명확히 드러내는데, 기업에 소속된 노동자의 근속연수가 기업가치에 영향을 미치는 결과(홍순옥, 2019)가 이를 뒷받침한다. 따라서 기업의 효율성 측면에서 여성의 장기근속은 중요한 요인이며, 여성노동자가 노동시장에서 이탈하지 않도록 하는 방안이 요구된다.

V. 정책적 제언과 향후 과제

1. 결론 및 정책적 제언

본 연구는 우리나라의 저출산·고령화로 인해 생산가능인구가 감소하고 ESG 경영의 필요성이 대두됨에 따라 여성인력 활용과 여성의 노동경력 유지 압력이 높아지는 가운데, 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에

미치는 영향을 규명하고자 하였다. 그 결과 기업 내 등기임원과 미등기임원 및 여성노동자 비중이 높을수록, 여성의 근속연수 길수록 기업의 생산효율성에 긍정적 영향을 주고 있음이 밝혀졌다. 반면, 성별임금격차는 일부 모형만 기업의 생산효율성에 부정적 영향을 주는 결과를 보였다. 물론, 우리나라 100대 기업 중 50대 기업의 분석결과이나, 본 연구결과를 통해 기업의 성평등한 노동환경과 성별다양성, 성별임금격차의 해소가 기업의 경쟁력을 높이는 요인임이 확인되었다. 그러나 아직 우리나라는 기업의 ESG 경영 등 자발적인 노력도, 중앙정부의 법·제도도 이를 따라가지 못하는 실정이다. 이에 본 절에서는 분석결과를 토대로 우리나라의 성평등 노동환경 조성을 위한 정책방안을 제안하였다.

우선, 기업의 성별다양성 확보와 성평등하고 여성친화적인 노동환경의 조성, 그리고 성별임금격차의 해소를 위해서는 무엇보다 기업의 자발적 중요하다. 왜냐하면, 법·제도를 통해 민간부문의 경영을 통제하고 제한하기란 현실적으로 매우 어렵기 때문이다. 즉 성별다양성을 포함한 여성고용과 여성인력의 활용이 기업 생산효율성 측면에서 어떠한 실익이 존재하는지에 대한 공감대와 사회적 인식이 자리 잡지 못한 상황에서의 법·제도적 제한은 큰 효과를 기대하기 어렵다. 실제로 우리나라는 AA제도와 자본시장법을 통해 성별다양성과 여성인력의 활용을 강제하고 있음에도, 자본력을 바탕으로 제도를 준수하지 않고 있으며, 사외이사 등 법적 허술함을 이용해 빠져나가고 있는 현실이다. 따라서 여성노동자 중심에서의 성별다양성 논의뿐만 아니라 차별 행위자인 기업 중심의 ESG 경영 내지는 성인지적 경영을 위한 당위성 확보 차원의 논의 확대가 요구된다. 그리고 성별다양성과 여성인력 활용 및 성평등한 노동환경의 조성은 기업의 사회적 책임을 넘어 기업의 생산효율성 측면에서도 중요한 요인이라는 사회적 공감대가 요구된다. 그래야만 기업 차원의 자발적 노력과 ESG 경영 등을 기대할 수 있을 것이다.

한편, 기업의 여성인력 활용에 대한 인식변화가 절실한 가운데, 성별다양성을 확보하고, 성별임금격차를 해소하기 위한 몇 가지 기존 법·제도의 보완을 제안한다. 첫째, 여성고용 측면에서 성별다양성을 확보하고자 하는 대표적 제도로 AA를 들 수 있다.¹⁰⁾ 그러나 AA제도의 약한 징벌체계 아래에서 대규모

10) 최초 상시근로자 1,000명 이상 사업장에 적용되었으나, 이후 점차 적용범위가 확대되어 현재 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 대규모 기업집단 중 300인 이상 기업으로 적용 대상이 확대·시행되고 있다. 또한, AA제도에 해당함에도 불구하고 미이행 시 제도 이행을 위한 시행계획서 및 이행실적보고의 제출의무를 갖게 되며 미제출이나 거짓보고에 대해 각각 500만원의 과태료를 부과한다. ‘적극적 고용개선조치 미이행 사업장’으로 선정 시 사업주 성명, 사업장 명칭·주소, 해당연도 전체 노동자 수, 여성노동자 수와 비율,

자본력이 있는 기업을 중심으로 이를 부실하게 이행할 가능성이 커 낮은 실효성이 지적된다(장진희·장명선·박건, 2019). 이뿐만 아니라 강제적인 측면에서의 법·제도 정비 역시 중요한 요인으로, 성별다양성을 실현하고 있는 기업에 대해서는 근무혁신 인센티브제에 준하는 유인을 제공해야 하며, 미이행 기업에 대해서는 현재의 불이행 제재를 넘어서는 강력한 패널티가 마련되어야 한다.

둘째, 우리나라의 성별다양성을 강제하기 위한 대표적 현행법으로 자본시장법을 들 수 있다. 자본시장법에 의하면 우리나라는 2020년 8월부터 자산총액 2조 원 이상인 상장기업은 여성 등기이사를 최소 1명 이상 영입이 의무화되었다. 그러나 40% 내외의 수준을 보인 프랑스나 노르웨이, 스웨덴과 같은 서구 선진국보다 여성임원의 비중이 작아 여전히 이사회 내 여성이 과소대표되고 있으며, 여성의 유리천장이 가장 심각한 국가 중 하나로 손꼽히고 있다. 따라서 자본시장법 제165조의20(이사회에 성별 구성에 관한 특례) 조항 내에 특정 성(性)의 비중을 더욱 명확히 명시하고, 특정 성의 비중을 확대해 성별다양성을 확보해야 할 것이다.

특히 기업 내 임원승진을 위한 여성 중간관리자가 없는 현실에서, 여성임원으로 가기 위한 여성인력 육성 또한 시급한 과제라 할 수 있다. 따라서 남녀고용평등법 등 기존 법에 기업규모별 여성인력을 활용계획을 단계적으로 수립하도록 명시하고, 관리직 또는 양질의 여성 중간관리자 내지는 여성임원 육성을 위한 교육훈련 프로그램을 개설하도록 해야 할 필요가 있다. 그래야만 기업 양질의 여성인력풀(pool)이 확보될 것이며, 여성인력의 인적자본이 향상되며 자연스럽게 기업 내 여성의 위치가 높아질 수 있을 것이다. 그리고 여성이 노동시장 내 이탈하지 않도록 하기 위한 기업 내 성평등한 조직문화 정착을 위한 교육의 의무화도 요구된다.

셋째, 성별임금격차 해소를 위해 성평등 임금공시제의 적극적 도입을 제안한다. 윤석열 정부는 양성평등을 위해 성별근로공시제 도입을 공약하였다. 그러나 성별근로공시제는 노동자와 해고자, 은퇴자 등의 인적현황 성비공시를 주요 내용으로 한다. 결국, 성별근로공시제는 노동시장 내 만연한 성별임금격차를 드러내고, 성별임금격차 해소의 객관적 근거자료 역할을 못 할 가능성이 매우 크다. 따라서 성별임금격차 해소를 위한 법적 근거를 마련¹¹⁾하고, 성별

전체 관리자 수, 여성 관리자 수와 비율 등을 관보에 게재하고 고용노동부 홈페이지에 6개월간 게시하는 별칙을 갖는다. 그리고 조달청 지정심사 신인도 감정(5점) 및 지정 기간 연장 배제, 가족친화인증 제외 등의 불이익을 받도록 명시되어 있다.

11) 법적 근거는 양성평등기본법과 같이 공공부문과 민간부문이 동시에 적용되는 법 개정 방식과 아일랜드와 같이 개별법 제정방식이 존재한다.

근로공시가 아닌 실효성 직급별, 직종별, 근속연수별, 고용형태별로 세분된 정보를 제공하는 성평등 임금공시가 요구된다. 다만, 이처럼 일목요연하게 임금 수준과 요인별 분포에 관한 정보는 기업의 영업비밀 누출과 경영활동의 제약, 사회적 위화감 조성 등 여러 문제가 우려된다. 이러한 이유로 인해 경영계에서는 성평등 임금공시에 대한 반발이 매우 높은 상태이다. 이에 독일, 오스트리아, 벨기에와 같이 대외적 공개는 지양하고, 노동조합과 노사협의회에 제공하여 노사가 자율적으로 임금격차를 해소하도록 하는 방식을 고려해볼 수 있다. 그러나 노동조합 조직률이 15% 내외인 점을 고려해 보면 다수의 사업장은 이 방식의 사각지대에 놓인다. 따라서 고용노동부 등 정부기관에 정보를 제출하고, 행정감독 등을 통해 임금격차를 해소하는 방식도 함께 이루어져야 할 것이다.

2. 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구는 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향을 규명하고, 연구결과를 토대로 성별다양성 확보와 성별임금격차 해소를 위한 방안을 제안하였다. 그러나 자료를 수집하고 분석하는 과정에서 몇 가지 한계점을 지니는데, 첫째, 분석대상이 우리나라 매출액 상위 50개 기업에 그치고 있다는 점이다. 우리나라의 대표적 대기업을 분석했다는 의미가 있으나, 이는 우리나라 전체 사업체 417만 개, 상장기업 2,356개의 기업 중 극히 일부에 해당한다. 따라서 일반화 가능성에 다소 제약이 존재한다. 특히 CEO스코어에서 매년 발표하는 우리나라 100대 기업 중 성별분리통계가 가능한 기업들을 선별함에 따라 편의(bias)가 존재할 수 있다는 점이다. 물론, 기초통계량에서 보이듯이 각 변수의 변동성이 충분하다고 판단되었음에도, 이는 본 분석자료의 한계로 남는다. 따라서 향후 상장기업의 데이터화는 물론 기업특성과 종사 노동자의 정보가 제공되는 자료가 생산될 필요가 있다.

둘째, 각 기업의 생산효율성을 추정함에 있어서 패널회귀분석 방법의 특성상 독과점 여부, 코로나19 시기, 노동조합 유무, 대표자 성별 등 변동성이 매우 적거나 시간에 따라 불변하는 변수가 반영되지 못하였다. 게다가 여러 업종이 혼재된 기업이 존재하여 업종특성이 모형에서 제외되었다. 이를 보완한 분석방법이 이루어진다면 더욱 정교한 연구결과가 도출될 것으로 판단된다.

참고문헌

- 구남규·윤자영(2021). “대졸 청년층 성별 임금격차 변화와 요인분해분석”. 산업노동연구. 제27권 제2호. 5-40.
- 김기승(2003). 한국기업의 여성인력 활용과 향후과제. LG 경제연구원.
- 김성운·김진환(2021). “여성이사가 기업 가치 (Tobin Q) 에 미치는 영향: 이사회 의 성별 다양성을 중심으로”. 관리회계연구. 제21권 제1호. 25-56.
- 김용수·오용락(2017). “여성임직원비율과 여성직원 재직기간이 회계정보의주기관 렘성에 미치는 영향”. 세무와회계저널. 제18권 제4호. 173-193.
- 박기홍(2018). “박사학위 소지자의 성별 임금격차 분해에 관한 연구”. 노동경제논 집. 제41권 제3호. 61-93.
- 성효용(2020). “여성이사 할당제의 경제적 효과분석”. 여성경제연구. 제17권 제2 호. 19-37.
- 신재은·이건(2018). “이익유연화가 기업 가치 및 회계정보의 가치관련성에 미치 는 영향: 여성임원의 역할을 중심으로”. 경영학연구. 제47권 제6호. 1541-1563.
- 안소영·조상미·조정화(2019). “조직 다양성(Workforce Diversity) 연구, 어디까 지 왔는가?: 국내조직 논문의 경향분석”. 한국사회복지행정학. 제21권 제4 호. 199-239.
- 이경곤(2021). “직장 내 성별 다양성이 남녀관리자의 일자리 만족도에 미치는 영 향”. 대한경영학회지. 제34권 제7호. 1257-1277.
- 이선행·김난주·홍지현·심혜빈(2021). “적극적고용개선조치(AA) 제도변화의 여성 고용 효과”. 여성연구. 제109권 제2호. 133-165.
- 장진희·장명선·박건(2019). 성별임금격차 실태와 완화방안 연구. 한국노총중앙연 구원
- 전성민·심재연·허진숙(2020). “기업 내 성별에 따른 임금 격차가 기업 성과에 미 치는 영향”. 국제회계연구. 제92권. 33-62.
- 전경민·신영직·김현표(2017). “이사회 다양성과 실제이익조정”. 회계저널. 제26 권 제3호. 33-77.
- 진명구(2020). “성별임금격차 완화를 위한 입법·정책과제: 임금분포공시제 도입 논의를 중심으로”. 노동정책연구. 제20권 제3호. 27-49.
- 허식(2015). “공공부문과 민간부문 간의 유리천장효과 비교분석”. 응용경제. 제17 권 제2호. 57-83.

홍순욱(2019). “종업원 급여와 근속연수가 기업가치에 미치는 영향”. 회계정보연구. 제37권 제4호. 75-97.

고용노동부(2020.11.25.). “적극적 고용개선조치(AA) 시행(2006년) 이후 여성 근로자 비율 6.92%p, 관리자 비율 10.7%p 증가”

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11662에서 2022.03.16. 인출

여성가족부(2021.08.05). “2021년 상장법인 여성비율 5.2%”

http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=709550에서 2022.03.03. 인출

이코노미리뷰(2017.10.07.). “임원인 듯, 임원아닌, 임원같은 비등기임원”

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=205144>에서 2022. 2.23. 인출

매일노동뉴스(2021.9.28.). “실효성 있는 성평등 임금공시제를 위해.” 8면

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=205144>에서 2022.03.17. 인출

통계청(2022.01.06.). “여성 경력단절 규모”

https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3038에서 2022.02.15. 인출

Adams, R. B., & Ferreira, D.(2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.

Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S.(2003). Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor economics*, 21(1), 145-177.

Ali, F., Wang, M., Jebran, K., & Ali, S. T.(2021). Board diversity and firm efficiency: evidence from China. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.

Allison, P. D.(2012). *Logistic regression using SAS: Theory and application*. SAS institute.

Ancona, D. G., & Caldwell, D. F.(1992). Demography and design: Predictors of new product team performance. *Organization science*, 3(3), 321-341.

Battese, G. E., & Coelli, T. J.(1995). A model for technical inefficiency

- effects in a stochastic frontier production function for panel data. *Empirical economics*, 20(2), 325-332.
- Baum, J. A., & Oliver, C.(1991). Institutional linkages and organizational mortality. *Administrative science quarterly*, 187-218.
- Benkraiem, R., Hamrouni, A., Lakhal, F., & Toumi, N.(2017). Board independence, gender diversity and CEO compensation. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
- Bertrand, M.(2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics*, Volume 4b.
- Brewis, J., & Linstead, S.(2009). Gender and management. *Management & organization: A critical text*, 89-147.
- Byoun, S., Chang, K., & Kim, Y. S.(2016). Does corporate board diversity affect corporate payout policy?. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 45(1), 48-101.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K.(2005). *Microeconometrics: methods and applications*. Cambridge university press.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A(2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of business ethics*, 83(3), 435-451.
- Cho, J., Lee, T., & Jung, H.(2014). Glass ceiling in a stratified labor market: Evidence from Korea. *Journal of the Japanese and International Economies*, 32, 56-70.
- Chow, N., Dabbay, M., & Sauler, M.(2019). A Decomposition Analysis of Wage Inequality in the Philippines. In *DLSU Research Congress*.
- Coelli, T.(1998). A multi-stage methodology for the solution of orientated DEA models. *Operations Research Letters*, 23(3-5), 143-149.
- Connelly, B. L., Haynes, K. T., Tihanyi, L., Gamache, D. L., & Devers, C. E.(2016). Minding the gap: Antecedents and consequences of top management-to-worker pay dispersion. *Journal of Management*, 42(4), 862-885.
- Core, J. E., Guay, W. R., & Rusticus, T. O. (2006). Does weak

- governance cause weak stock returns? An examination of firm operating performance and investors' expectations. *the Journal of Finance*, 61(2), 655-687.
- Donald, S. G., Green, D. A., & Paarsch, H. J.(2000). Differences in wage distributions between Canada and the United States: An application of a flexible estimator of distribution functions in the presence of covariates. *The Review of economic studies*, 67(4), 609-633.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B.(2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate governance: An international review*, 11(2), 102-111.
- Gutiérrez-Fernández, M., & Fernández-Torres, Y.(2020). Does gender diversity influence business efficiency? An analysis from the social perspective of CSR. *Sustainability*, 12(9), 3865.
- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative science quarterly*, 659-684.
- Heyman, F.(2005). Pay inequality and firm performance: evidence from matched employer-employee data. *Applied Economics*, 37(11), 1313-1327.
- Hillman, A. J., & Dalziel, T.(2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management review*, 28(3), 383-396.
- Hsieh, C., Hurst, E., Jones., & Klenow, P. J.(2019). The allocation of talent and U.S. economics growth. *Econometrica*, 87(5), 1439-1474.
- Jehn, K. A., & Bezrukova, K.(2004). A field study of group diversity, workgroup context, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(6), 703-729.
- Johnson, B. L.(1999). The role of adaptive management as an operational approach for resource management agencies. *Conservation ecology*, 3(2).

- Kravitz, D. A.(2003). More women in the workplace: is there a payoff in firm performance?. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 148-149.
- Kunze, A.(2008). Gender wage gap studies: consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35(1), 63-76.
- Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C.(2016). Gender diversity and firm performance: Evidence from Dutch and Danish boardrooms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1777-1790.
- Marongiu Ivarsson, S.(2000). *The meaning of gender in management: Investigating factors influencing women's and men's entry into management from social-psychological perspective* (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis).
- Mirza, S. S., Majeed, M. A., & Ahsan, T.(2020). Board gender diversity, competitive pressure and investment efficiency in Chinese private firms. *Eurasian Business Review*, 10(3), 417-440.
- Ng, E. S., & Sears, G. J.(2017). The glass ceiling in context: the influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 133-151.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R.(1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- Park, J., & Kim, S.(2017). Pay dispersion and organizational performance in Korea: Curvilinearity and the moderating role of congruence with organizational culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1291-1308.
- Reddy, S., & Jadhav, A. M.(2019). Gender diversity in boardrooms-A literature review. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1644703.
- Reguera-Alvarado, N., de Fuentes, P., & Laffarga, J.(2017). Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 337-350.
- Shin, Y. Z., Chang, J. Y., Jeon, K., & Kim, H.(2020). Female directors

- on the board and investment efficiency: evidence from Korea. *Asian Business & Management*, 19(4), 438-479.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M.(2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of productivity and Performance management*. 55, 569-593.
- Trevor, C. O., & Wazeter, D. L.(2006). A contingent view of reactions to objective pay conditions: Interdependence among pay structure characteristics and pay relative to internal and external referents. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1260.
- Trevor, C. O., Reilly, G., & Gerhart, B.(2012). Reconsidering pay dispersion's effect on the performance of interdependent work: Reconciling sorting and pay inequality. *Academy of Management Journal*, 55(3), 585-610.
- Yang S., Kim H., Bakos Y. Why IT workers own their firms: The relative importance of human capital affects firm ownership. 24th Internat. Conf. Inform. Systems (2003) Seattle, WA
- Yang, S., Kim, H., & Bakos, Y.(2003). Why information technology workers own their firms: how the relative importance of human capital affects firm ownership. *International Conference on Information Systems, Seattle, Washington*

[부록]

〈표 1〉 분석대상 기업별 매출액, 영업이익, 유형·무형자산

(단위: 천억)

연번	매출액	유형 자산	무형 자산	연번	매출액	유형 자산	무형 자산	연번	매출액	유형 자산	무형 자산
1	1,575	682	47	17	182	74	1	34	113	11	4
2	993	313	51	18	190	208	17	35	87	30	16
3	602	310	53	19	177	99	8	36	84	43	9
4	601	127	23	20	172	78	73	37	91	42	1
5	597	1,566	11	21	176	115	44	38	93	62	4
6	555	147	25	22	185	148	5	39	82	2	3
7	501	111	22	23	173	13	7	40	101	6	1
8	366	84	9	24	145	64	67	41	78	25	3
9	299	50	11	25	157	13	2	42	72	18	44
10	264	148	18	26	146	70	10	43	74	43	1
11	293	318	26	27	138	36	6	44	69	19	16
12	228	250	20	28	114	192	3	45	58	15	1
13	220	12	14	29	123	78	15	46	73	2	3
14	208	87	1	30	108	23	3	47	61	80	3
15	253	184	9	31	99	11	9	48	76	59	1
16	193	93	35	32	76	1	0	49	74	27	2
전체	230	124	16	33	113	7	8	50	63	17	9

〈표 2〉 각 기업별 생산효율성 추정결과 평균값

기업명	TE	기업명	TE	기업명	TE
삼성전자	0.899	현대제철	0.243	CJ대한통운	0.198
현대자동차	0.752	이마트	0.232	삼성SDI	0.163
포스코	0.610	두산	0.316	한화토탈	0.277
LG전자	0.664	SK텔레콤	0.296	한화솔루션	0.224
한국전력공사	0.379	롯데쇼핑	0.223	SK건설	0.380
기아자동차	0.602	현대건설	0.488	대우건설	0.408
한화	0.903	두산중공업	0.240	LG이노텍	0.186
현대모비스	0.649	교보생명보험	0.540	현대두산 인프라코어	0.180
삼성물산	0.573	롯데케미칼	0.323	삼성전기	0.151
LG화학	0.342	SK네트웍스	0.393	LG생활건강	0.183
SK하이닉스	0.274	대한항공	0.135	현대트랜시스	0.216
한국가스공사	0.344	LG유플러스	0.211	포스코건설	0.324
포스코	0.774	에스케이 지오센트릭	0.419	호텔롯데	0.124
인터내셔널	0.446	삼성SDS	0.247	삼성중공업	0.141
S-Oil	0.278	코리안리	0.913	현대위아	0.221
LG디스플레이	0.319	LG상사	0.624	한온시스템	0.213
CJ제일제당	0.452	GS건설	0.356	전체	0.378

주: 본 결과값은 연도별 추정결과와 개체별 평균값을 제시한 것임.

Abstract

The impact of gender diversity and gender wage gap that influence on the Technical efficiency of enterprises: focusing on the top 50 large enterprises in South Korea

Jang, Jinhee*

The study estimated the technical efficiency of enterprises, aiming at the top 50 enterprises in sales in South Korea, by using sales figures and tangible/intangible assets of them, and then analyzed the impact of gender diversity and gender wage gap that influence on the estimated production efficiency.

For the analysis, I dealt with several factors as follows - the proportion of females within the number of registered/non-registered executives, the proportion of females within the number of employees in the enterprises, wages of females comparing with that of males, and length of service of male/female employees.

In the analysis data I identified the top 50 enterprises in sales in 2020 and established the data for 5 years (2016-2020) as unbalanced panel through the annual reports, and then estimated the product efficiency of the enterprises through Stochastic Frontier Analysis and conducted the panel regression analysis.

As a result, the higher the proportion of females within the number of registered/non-registered executives and employees in the enterprises was, the better the production efficiency of the enterprises was. In terms of gender wage gap, although there was no statistical significance, it revealed that the gap has a negative effects on the production efficiency of the enterprises in some models.

Therefore, I suggested some countermeasures as follows: active improvement of the employment measures, amendment of the Capital Markets Act, and active introduction of the wage disclosure system.

Keywords : gender diversity, gender wage gap, active improvement of employment measures, gender-equality wage disclosure system, production efficiency

* Research Fellow, Federation of Korean Trade Unions Research Center

‘사회적 난자동결’은 윤리적인가?: 젠더적 관점의 사회적 공론화 모색을 위한 시론*

이현아**·정은주***

초 록

80년대 중반 등장한 난자동결기술은 본디 암 등의 치료를 앞두고 가임력 보존이 필요한 환자들을 위해 이용되었으나, 이제 일반 여성들을 위한 시술로 주목받고 있다. 여성들이 질병 때문이 아니라 아직 적절한 배우자를 만나지 못했거나 학업 또는 직업 등의 이유로 출산 시계를 늦추는 방안으로 자신의 난자를 동결하는 것을 ‘사회적 난자동결’이라 지칭할 수 있다. 이 글은 사회적 난자동결 사례들이 우리 사회에도 점차 증가하고 있는 상황에 직면하여, 사회적 난자동결 이용의 윤리성에 대한 검토를 여성의 삶과 안전 및 성별 형평성 등에 미치는 영향을 중심으로 수행하고자 한다.

그럼에도 이 글은 사회적 난자동결의 윤리성에 대해 ‘예’ 또는 ‘아니오’라는 구체적인 판단을 제시하려는 것은 아니다. 하나의 논문에서 답을 제시하기에는 이 문제는 복합적이다. 국외의 논의를 보면 사회적 난자동결이 여성의 삶과 성별 형평성에 미치는 긍정적인 영향과 부정적 영향에 대한 논의들이 팽팽히 맞서고 있지만, 한국적 상황에서 그 영향력의 크기를 판단하기 위한 국내 연구는 거의 없다. 또 이 문제는 정치적이기까지 한데, 한편으로는 재생산권이라는 여성의 인권 및 이 권리의 보장을 위해 요구되는 국가의 역할에 대한 검토가 필요하며, 다른 한편으로는 인구정책, 과학기술정책 등 정부의 다양한 정책들이 연계되어 있기 때문이다.

이러한 맥락에서 이 글은 사회적 난자동결의 윤리성을 판단하기 위해서는 해당 시술의 주요 당사자인 여성들을 포함한 사회구성원들이 적극 참여하는 공론화가 필요함과 함께, 공론장의 우선적 논의 주제로 이 사안에 대한 국가의 제도적 개입의 필요성, 방향 및 개입의 위험성 등에 대한 논의를 제안하고자 한다. 이는 국가의 개입 여부 및 방향이 사회적 난자동결의 윤리적 이용을 위해 중요한 역할을 할 것이라는 기대 때문이다. 아울러 이 글은 사회적 난자동결에 대한 시민들의 판단을 도울 수 있는 국내 학계의 지원, 즉 여성의 삶과 안전 그리고 성별 형평성에 미치는 이익과 해악에 대한 사회학적 연구와 기술적 효과성에 대한 의·과학적 후속 연구들이 시급하다는 점, 그리고 논의 과정에서 한국 사회의 특수한 정책적 맥락에서 사회적 난자동결의 이슈가 국가 중심적 인구통제 정책 등 타 정책을 위해 수단화될 수 있는 위험도 통찰하고 경계해야 함을 제시했다.

주제어: 사회적 난자동결, 윤리성, 성별 형평성, 사회적 공론화, 한국적 특수성

* 상세한 논평으로 논문 수정에 큰 도움을 주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다. 또한 국가생명윤리정책원 김명희 원장님께 감사드립니다. 원장님의 격려가 이 글을 쓰게 된 계기가 되었습니다. 다만, 이 글은 저자들의 개인적 견해이며, 소속기관의 의견이 아님을 알려드립니다.

** 제1저자 및 교신저자: (재)국가생명윤리정책원 선임연구원(leeha@nibp.kr)

*** 공동저자: (재)국가생명윤리정책원 선임연구원(echung@nibp.kr)

I. 문제 제기

냉동 난자를 통한 세계 최초 아기 출생이 보고된 것은 1986년이다(ASRM, 2013). 이후 난자동결기술은 암 등의 치료를 앞두고 생식능력 보존이 필요한 여성 환자들을 위해 이용되었고, 이들에게 희망을 주었다. 그런데 이 기술은 지난 몇 년간 그 이용 범위가 확대되어 이 같은 치료목적(for medical reasons)을 넘어 사회적 이유(for social reasons), 즉 질병 때문이 아니라 아직 적절한 배우자를 만나지 못했거나 학업 또는 직업 등의 이유로 출산 시계를 늦춰야 할 여성들을 위해 이용되고 있다. 그렇다면 이처럼 사회적 이유로 난자를 동결하는 ‘사회적 난자동결’¹⁾은 윤리적인가? 의·과학기술의 발전은 각 사회와 구성원들의 삶에 영향을 미치며, 국내에서도 이 의료기술의 이용이 최근 들어 증가하고 있다는 점²⁾을 고려할 때, 사회적 난자동결의 윤리성과 사회적 수용성에 대한 질문은 그 본격 확산에 앞서 필요하다.

그럼에도 다음의 세 가지 상황은 이러한 논의 자체가 시기적으로 다소 늦었다는 의구심을 불러일으킬 수도 있을 것 같다. 그 첫 번째 상황은 많은 국가에서 사회적 난자동결을 허용하고 있는 점이다. 국제불임학회연합(The International Federation of Fertility Societies, 이하 IFFS)에서 2018년 2월부터 3월까지 시행한 2019년 온라인 조사(IFFS, 2019)에 따르면, 81개 응답국 중 56개국(69%)에서 사회적 난자동결이 특별 허용되고 있고, 42개 응답국 중 18개국(43%)에서는 일상적으로 수행되고 있는 것으로 조사되었다. 두 번째 상황은 사회적 난자동결에 대하여 미국생식의학회(American Society for Reproductive Medicine, 이하 ASRM) 윤리위원회가 사회적 난자동결에 대해 윤리적이라고 답변을 내린 점이다. ASRM 윤리위원회는 2013년에만 해도 난자동결기술이 더는 실험적 기술이 아니므로 의료적 목적의 사용은 가능하다고 보았으나, 사회적 목적의 사용은 권고하지 않았다. 그러나 2018년 의견을 바꾸어 사회적 난자동결이 윤리적이며, 그 이유 중 하나로 난자동결기술이 남성과 여성의 신체적 차이에서 오는 재생산 기회에서의 성별 격차를 줄일 수 있기 때문이라고 제시했다(ASRM, 2018). 세 번째 상황은 우리나라에 사회적 난자동결을 별도로 규제하거나 금지하고 있는 법이 없

1) 이 논문에서 사회적 이유로 난자동결을 하는 경우를 ‘사회적 난자동결’이라는 용어로 지칭하는 이유에 대해서는 다음 장(II)에 자세히 설명했다.

2) 차여성의과학연구소에 따르면 2021년 미혼여성의 난자동결 시술 건수는 1194건으로 2020년(574건)에 비해 2배, 2012년(105건) 대비 10배 증가했다.

고, 이미 몇몇 클리닉에서 사회적 난자동결서비스를 자유롭게 제공하고 있다는 점이다(차여성의과학연구소, n.d.; 에이치아이 여성의원, 2021)³⁾.

그러나 필자는 사회적 난자동결 기술의 수용이 윤리적인지 여부에 대한 검토와 논의가 여전히 그리고 매우 필요하다는 입장이다. 우선 앞서 기술된 첫 번째와 두 번째 상황에 대하여 답하자면, 어떤 기술의 적용이 윤리적이고 수용 가능한가 여부는 각 국가가 추구하는 가치와 문화에 따라 판단이 달라질 수 있는 문제이고, 특정 국가가 답을 제시하거나, 설혹 많은 국가들이 이를 수행한다고 해서 이것이 반드시 필연적으로 윤리적이라고 판단할 수는 없다. 가령 미국 ASRM 윤리위원회와 달리 오스트리아 수상 직속 생명윤리위원회는 2015년 사회적 난자동결을 법으로 금지하고 난자동결은 의료적 목적으로 한정하는 것이 윤리적이라는 의견을 제시하였다(Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt, 2015). 오스트리아 생명윤리위원회는 그 이유로 해당 시술은 젊은 여성들이 아기를 낳을 수 있음에도 불구하고, 출산을 미루도록 잘못 인도할 수 있는 위험이 존재하며, 난자채취에 소요되는 건강 및 재정적 희생에도 불구하고, 여성들이 끝내 아이를 갖지 못하는 위험에 처할 수 있기 때문이라고 설명하였다. 한편 세 번째 상황, 즉, 국내에 사회적 난자동결에 대한 금지법이 없고, 이미 많은 여성이 각 클리닉에서 홍보하고 제공하는 이 시술을 자유롭게 선택하고 있는 상황에서, 윤리적 여부의 논의가 때늦은 것일 수 있다는 의견에 대해서는 다음의 반론이 가능하다. 이러한 한국의 상황은 사회적 난자동결이 윤리적이라는 사회적 판단과 합의에 근거했다기보다는, 보조생식술만을 관할하는 단독 법률이 없는 법적 공백 상황(이현아 외, 2017)이 작용했다는 점이다. 또한 우리나라에서는 사회적 이유로 난자를 보관한 여성의 수⁴⁾를 근거로 할 때, 사회적 난자동결이 아직까지는 본격적 확산 이전이므로, 해당 이슈에 대한 자체적인 논의 시작이 시기적으로 여전히 늦지 않았음을 피력하고자 한다.

그렇다면 사회적 난자동결이 윤리적인지에 대한 검토와 논의는 어떤 방식으로 이루어질 수 있을 것인가. 특정 의·과학기술의 윤리성에 대한 고려는 다양하게 이루어질 수 있겠지만, 우선 이 기술의 직·간접 영향력의 범위 내의 ‘관련자들’, 즉 난자동결과 관련된 ‘여성’, ‘출생아’, ‘시술 의사’, ‘의료기관’, ‘가

3) ‘미혼여성 난자동결’을 포털에 검색해보면, 관련 해당 서비스를 제공하는 클리닉의 홍보나 Q&A등을 접할 수 있다.

4) 보건복지부(2019c)가 발주한 연구용역 결과보고서에 따르면 사회적 이유로 난자를 보관한 여성(동결보존된 난자 수)은 2016년 231명(2098개), 2017년 327명(2932개), 2018년 677명(7023개)이다.

죽' 등을 중심으로 고려될 수 있을 것이다. 이 글은 이들 관련자 중 난자동결 시술의 1차적 대상자이자 주체인 '여성'을 중심으로 이 문제를 검토해보고자 한다. 그럼에도 이 글은 난자동결 보존의 윤리성에 대해 '예' 또는 '아니오'라는 구체적인 판단을 제시하려는 것은 아니다. 하나의 논문에서 답을 제시하기에는 이 문제는 복잡적이며, 정치적이기까지도 하다. 먼저 이 문제는 복잡적인데, 국외의 연구에서는 사회적 난자동결이 여성의 삶과 성별 형평성(gender equity)에 미치는 긍정적인 영향과 부정적 영향에 대한 논의들이 팽팽히 맞서고 있지만, 그럼에도 우리가 살고 있는 한국적 현실 속에서 영향력의 크기들을 판단하기 위한 국내 연구들이 아직 매우 부족하기 때문이다. 또 이 문제는 정치적인 수도 있는데, 한편으로는 재생산권(reproductive rights)이라는 여성의 인권 및 이 권리의 보장을 위해 기대되는 국가적 역할이 검토되어야 하는 사안이며, 다른 한편으로는 다양한 정부의 정책, 즉 인구정책, 과학기술정책 등이 이 사안과 연결되어 있는 점에서 그러하다. 때문에 이 글은 이 사안에 대해 여성들을 포함하여 시민들이 적극 참여하는 공론화가 필요함을 우선적으로 주장하고자 하며, 공론화가 이루어 질 경우, 특히 해당 시술의 주요 당사자인 여성의 안전과 권리, 성별 형평성 등을 고려하여 어떤 쟁점들이 논의되어야 하는지, 그리고 우리 사회에 특수한 정책적 맥락을 고려할 때 특별히 경계해야 할 위험 요인들은 무엇인지 제시하는 것을 목적으로 한다.

이러한 점에서 이 글의 목적은 젠더적 관점에서 이 문제를 다룬 2건의 기존 국내 기존 문헌들(최송희, 2021; 정연보, 2021)⁵⁾과 차이가 있다. 먼저, 최송희(2021)는 22명의 여성 등과의 인터뷰를 통해 한국의 사회문화적 담론 내에서 난자동결이 싱글 여성에게 미치는 영향 및 이에 대한 싱글 여성들의 생애사적 대응을 살펴보고 있다. 한국의 제도적 담론 안에서 사회적 난자동결은 싱글 여성에게 가임력 보존 보험으로 홍보되고, 성차별적인 노동시장 구조의 문제와 사회문화적 관습을 개인화시키고, 동시에 가임력과 관련된 수치들로 인해 불안을 고조시킨다. 그러나 이 과정에서 싱글 여성들은 자발적 비혼모와 공동육아 등 이성애 중심적이지 않은 가족 형태 등을 그리며 생애과정을 재의미화하려는 시도를 보인다고 정리한다. 정연보(2021)도 유사하게 한국사회의 사회

5) 필자가 파악한 사회적 난자동결과 관련된 국내논문은 4건(조한선·김혜옥, 2017; 문한나·김명희·백수진, 2020; 최송희, 2021; 정연보, 2021)으로 논의의 자체가 매우 적다. 그중에서도 2건은 젠더적 관점의 논문은 아니다. 조한선·김혜옥(2017)의 논문은 2010년 10월 18일부터 12월 31일까지 3개월간 40세 미만의 미혼여성 총 350명(내원 환자 250명, 간호사 100명) 대상 사회적 난자동결 의사를 포함 임신과 관련한 기본지식, 임신 계획 등에 대한 인식조사이다. 문한나·김명희·백수진(2020)의 연구는 모니터링체계 및 가이드라인 등 전반적인 제도적 관리방안 마련에 초점이 맞추어진 연구이다.

적 난자동결에 대한 대중 담론을 분석하고 있다. 의료자본 등을 통해 유포된 이 기술의 담론은 특정한 이성애 중심의 가족관계와 건강한 유전적 자녀 등의 개념들이 강조하면서 기존의 모성과 가족 규범을 강화하는 측면이 있다는 점, 그리고 미래의 재생산을 준비하는 주체라는 규범성을 통해 개인화되고 젠더화된 책임성을 생산하고 있다고 정리하고 있다. 최송희(2021)와 정연보(2021)는 한국 사회라는 특수한 맥락 속에서 난자동결기술의 적용과 관련된 담론들을 정리한 점에서 유용하지만, 다른 나라를 포함한 보편적 차원에서 사회적 난자동결의 이용이 여성의 삶과 성별 형평성 개선에 어떤 측면에서 이익(benefit)이 있는지, 또한 어떤 점에서 해(harm)가 되는지에 대한 입체적인 분석이 부족하다는 한계를 갖는다. 뿐만 아니라 이들의 한국적 상황에 대한 설명은 클리닉 등에 의한 홍보 담론을 위주로 한 분석으로, 한국 사회에서의 사회적 난자동결에 대한 논의와 판단에 큰 영향을 줄 수 있는 국내 정치·사회·법적인 맥락 등 다양한 고려사항을 놓치고 있다. 이 글은 이러한 기존 연구의 한계에 유의하면서, 이 주제에 대한 보편적·이론적 측면과 사회적 특수성에 입각한 측면을 모두 논의하고자 한다.

이 글은 먼저 사회적 난자동결을 지칭하는 다양한 용어 중, 해당 용어를 선택한 이유를 간략히 설명한 후(II장), 국외의 관련 논의들을 기초로 보편적 차원에서 사회적 난자동결이 여성들의 삶과 성별 형평성에 미치는 영향을 ‘유용성 측면’과 ‘해를 끼치는 측면’으로 구분하여 종합적으로 정리할 것이다(III장). 다음으로 이 사안에 대한 시민들의 공론화의 필요성과, 이 공론장의 우선적 논의 주제로 국가 개입의 근거와 필요성, 그리고 개입의 방향 및 위험성에 대한 논의가 필요함을 제시할 것이다. 그 이유는 여성의 인권으로 부각된 재생산권(reproductive rights)의 권리 담지자로서의 국가에 대한 국제 사회의 기대처럼, 국가의 개입은 사회적 난자동결의 윤리적 이용을 위해 중요한 역할—보류 결정이든 적극적 지원 결정이든 간에—을 할 수 있을 것이기 때문이다. 또한 이 글은 이와 같은 시민들의 논의는 시간을 두고 해당 사안에 대한 사회학적, 의·과학적 후속 연구의 지원 속에 이루어져야 함과 동시에, 아울러 과거 우리 사회의 특수한 맥락에서 여성의 출산이 당사자인 여성의 삶과 안전이 주된 고려사항이 되지 못한 채 수단화되었던 것처럼, 사회적 난자동결도 다른 정책적 목적들을 위해 수단화될 수 있는 위험에 대한 충분한 통찰과 경계 속에 이루어져야 함을 제시할 것이다(IV장). 이를 통해 이 글은 사회적 난자동결의 윤리성과 수용 여부의 판단에 대한 여성과 시민들의 논의가 시작되며, 특히 여성들의 삶과 안전 그리고 성별 형평성의 문제에 논의가 집중되는데 기여하고자 한다.

II. 이 글의 용어 사용: 사회적 난자동결(social egg freezing)

본격적인 논의에 앞서 먼저 이 글에서 사용하는 용어에 대한 설명을 제시하고자 한다. 기존 논문들은 난자동결을 그 목적에 따라 크게 2가지의 유형으로 구분하여 서술한다. 먼저 암 등 생식기관에 영향을 줄 수 있는 질병의 치료 이전 가임력을 보존하기 위해 난자를 동결하는 유형을 ‘의료적 난자동결(freezing for medical reasons)’이라 지칭하고, 그 이외 상황에서의 가임력 보존을 위한 난자동결을 ‘비의료적 동결(freezing for non-medical reasons)’, ‘선택적 난자동결(elective oocyte cryopreservation)’ ‘미혼여성의 난자동결’, 또는 ‘사회적 난자동결(social egg freezing)’이라고 지칭한다.

그런데 ASRM 윤리위원회는 2018년 후자 유형의 난자동결이 윤리적이라는 판단을 제시한 글(ASRM, 2018)에서 이를 ‘비의료적 동결’, ‘선택적 난자동결’ 또는 ‘사회적 난자동결’로 지칭하는 용어 사용의 변경을 제안하였다. ASRM 윤리위원회는 암 등의 치료목적은 아니지만, 학업 등 사회적인 이유로 위해 임신을 미루기 위한 난자동결도 예방의학적 차원에서 진행되는 것이므로 여전히 ‘의료적 목적’이라고 보았다. 또한 사회적 난자동결 등의 용어 사용은 이 사실을 사소하게 만들고 충분히 존중하지 않게 만드는 데 기여한다는 비판적 의견들에 동의하며, 근본적인 차이는 시간적 임박성에 있으므로 ‘계획된 난자동결(planned OC)’로의 용어 사용을 제안했다.

그러나 이 글에서는 질병 치료 이전 가임력 보존을 위한 난자동결 이외의 난자동결을 계속해서 ‘사회적 난자동결’이라 지칭하고자 한다. 이는 이러한 구분이 이 글의 주제를 명확히 하는 목적에 유용하기 때문이다. 먼저 ASRM 윤리위원회가 제안한 ‘계획된 난자동결’이라는 용어는 실제 암 등의 질병에 따른 치료를 앞두고 난자를 동결시키는 것과, 현재 질병은 없으나 배우자가 없거나 직업 등의 이유로 난자를 동결시키는 것에 따른 차이와 특징을 중화시키는 용어로, 이 글의 논의를 명확히 구분시키지 못하므로 사용하지 않았다. 또한 기존 논문들의 일부에서 보이는 ‘선택적 난자동결’과 같은 용어는 사회적 난자동결에만 적용될 수 있는 것이 아닌, 의료적 치료가 필요한 상황에서도 난자동결을 ‘할 것’과 ‘하지 않을 것’을 선택하는 것이므로, 두 상황을 적절히 구분하지 못해 이 글의 목적에 적절하지 않다고 판단하였다. 또한 ‘비의료적 난자동결’이라는 용어도 제외하였다. 이는 사회적 난자동결도 예방의학적 차원의 동결이라는 ASRM 윤리위원회 의견의 타당성과, 어떤 목적의 난자동결이라도 궁

극적으로는 보조생식술이라는 의료적 시술에 의한 임신으로 연결된다는 특성을 고려하여 이 글의 용어 사용으로 선택하지 않았다. 마지막으로, 우리나라 홍보 포털에서 많이 사용하는 ‘미혼여성의 난자동결’이라는 용어는 ‘미혼’ 또는 ‘비혼’이라는 용어 사용에 대한 논란(경향신문, 2020)의 여지가 있고, 사회적 이유의 난자동결은 비단 미혼 여성뿐 아니라 이혼이나 사별 등 다양한 유형의 싱글 여성이나 현재 당장 임신이 어려운 기혼여성도 가능하다는 점에서 배제했다. 따라서 이 글은 암 등 현재 질환에 기인한 가임력 보존 필요성의 이유가 아닌 난자동결을 ‘사회적 난자동결(social egg freezing)’이라는 용어로 지칭할 것이다.

Ⅲ. 여성의 삶과 성별 형평성 기여 여부에 따른 윤리성 판단

앞서 언급한 바와 같이, 국내 기존 연구에 따르면 난자동결기술을 사회적 이유, 즉 배우자가 부재하거나 학업과 직업 등을 위해 출산 시계를 늦춰야 할 때 이용해야 한다는 담론은 의료자본에 의해 만들어진 홍보 기획물에 가깝다. 그러나 사회적 난자동결이 여성의 삶과 성별 격차 완화에 도움이 되는 측면과 해가 되는 측면에 관한 판단은 그렇게 단순히 환원론적으로 접근할 수만은 없는 복합적 문제이다. 이에, 여성의 삶과 성별 격차 완화 등에 도움이 될 수 있는 부분에 대하여 먼저 살펴보고자 한다.

1. 성별 형평성 등 개선에 도움을 줄 수 있는 측면

1) 남성과 여성의 신체적 차이로 인한 가임력 기간 격차 완화

남성과 여성 간 성별 형평성을 확보하고자 하는 정책적 관점에서 볼 때, 주요한 문제 중 하나는 여성과 남성의 ‘신체적’ 차이가 만드는 성별 격차와 불평등 극복의 문제이다.⁶⁾ 그리고 이러한 맥락에서 볼 때, 여성과 남성의 신체적

6) 우리나라의 대표적인 양성평등을 위한 정책 중 하나인 성별영향평가제도도 정부 정책의 성별영향을 분석함에 있어, 해당 정책 대상들에게 사회문화적, 경제적 및 신체적 차이에서 비롯된 성별 격차가 있었는지를 파악하고 이를 해소하는 것을 주요한 포인트로 삼고 있다(여성가족부, 2022 참조).

다름에서 발생하는 ‘가임력’의 차이는 남녀의 삶의 질에 커다란 영향력과 격차를 가져오는 차이일 수 있다.⁷⁾ 여성은 나이가 들에 따라 가임 가능성이 급격히 저하된다. 남성도 물론 연령에 따라 가임 능력의 쇠퇴가 일어나지만 여성만큼 극적이지는 않다. 이 같은 차이는 여성의 난자는 계속해서 생산되는 남성의 정자와 달리 계속 생산되는 것이 아니라 출생부터 한정된 숫자를 가지고 태어나, 일정 나이 이후부터는 그 수와 질이 크게 저하된다는 특성에 기인한다. 여성은 약 100-200만개의 난자를 가지고 출생한다. 이는 청소년기에 30만-50만개로 그리고 37세가 되면 2만 5천개로 감소하며, 미국 여성을 기준으로 평균 환경기인 51세에 이르면 1,000개로 감소한다(American College of Obstetricians and Gynecologists Committee on Gynecologic Practice and Practice Committee, 2014). 연령 증가에 따른 난자의 감소는 출산율 감소로도 이어진다. Habbema et al.(2015)에 따르면 생물학적 관점에서 여성이 아이를 가질 수 있는 최적의 기간은 18세에서 30세 사이로, 체외수정시술(In Vitro Fertilisation, 이하 IVF)의 도움 없이 자연임신만으로는 여성이 90% 확률로 아이 1명을 갖기 위해서는 32세에 임신해야 하고, 아이 2명은 27세, 그리고 아이 3명을 갖기 위해서는 23세에 임신을 시작해야 함을 시뮬레이션 연구를 통해 보고하였다.⁸⁾

또한 여성의 연령이 높아지면 태아 염색체 이상에 영향을 미친다는 연구도 국내외적으로 많다. 가령 한국인을 대상으로 한 국내 연구 중, 2001년 1월부터 2012년 2월까지 총 15,381명의 임신부로부터 수집된 데이터에 대한 후향적 연구는 모성연령과 태아염색체 이상의 상관관계를 보고하고 있다(Kim et al., 2013). 덴마크에서 369,516건의 단일 임신으로 이루어진 전국적인 코호트를 사용한 연구에서도 40세 이상의 임신부는 20~34세의 임신부에 비해 염색체 위험도가 7배임을 제시하고 있다(Frederiksen et al., 2018). 태아 염색체 이상은 유산이나 기형아출산으로 이어져 여성의 건강과 삶에 커다란 영향을 미칠 수 있다. 그런데 이러한 고령임신으로 인한 위험이 난자의 노화에서 비롯된 것이라면, 상대적으로 어린 나이에의 난자동결은 오히려 이러한 위험을 예방할 수 있다는 측면이 있다.

7) 다만 남성에 비해 여성의 가임력 기간이 짧다는 것이 불평등의 기반이라는 가정은 ‘가임력’이 각 개인에게 중요한 가치일 것이라는 전제에 근거한 판단이다. 이와 달리 여성의 가임기간의 짧음이 임신 걱정 없는 성생활 등 오히려 삶의 질에 유리하다는 입장도 있을 수 있을 것이다.

8) 이 연구는 또한 IVF의 도움을 받는다면 1자녀를 원하면 35세에 2자녀를 얻기 위해서는 31세, 3자녀는 28세에 임신을 시작해야 한다고 밝히고 있다.

이 같은 점을 고려할 때 사회적 난자동결은 남성에 비해 임신이 가능한 기간이 현저히 짧은 여성의 신체적 특성으로 발생한 성별 불평등을 극복하고, 여성에게 적절한 배우자를 찾거나 커리어를 계속 진행할 수 있는 시간을 제공한다는 점에서 윤리적이라고 판단되어질 수도 있다(ASRM, 2018).

2) 여성의 재생산 관련 자율성(reproductive autonomy) 강화

사회적 난자동결을 통한 여성의 임신 기간 연장이 여성에게 자녀출산에서의 자율성 또는 자기결정권을 강화시킬 수 있다는 점을 고려할 때, 그 긍정적 영향성이 고려될 수도 있을 것이다. 먼저 이 기술에 대한 선택권 부여 자체가 여성 자율성에 긍정적 영향을 가져온다는 의견들이 있다. 몇몇 논의들은 동결된 난자는 실제 임신에 사용되지 않을 수도 있으므로, 난자동결이 여성의 남성과의 신체적 격차를 해소하는데 직접적으로 기여하지 않을 수도 있으나, 그럼에도 사회적 난자동결은 여성의 생식 옵션 중 하나가 되어야 하며(Chronopoulou et al., 2021), 미래를 대비한 보험(Time Magazine, 2014) 또는 마지막 백업(Lockwood, 2011)이 되어야 한다고 주장한다. 즉, 여성들은 이러한 난자동결을 통해 생체 시계로부터 덜 압박받으면서, 가족 형성을 스스로 설계하고 관리할 수 있는 자기결정권을 강화할 수 있고, 자녀의 유전적 아버지에 대한 선택권을 여성에게 부여하므로 ‘효능감(a sense of empowerment)’을 부여한다는 것이다. 실제 이 주제와 관련된 몇몇 경험적 연구들에서도 이러한 의견을 뒷받침하는 결과들이 확인된다. 미국 뉴욕 불임 센터에서 2005년부터 2011년까지 난자를 동결한 478명을 대상으로 한 조사에서 설문에 응답한 183명의 여성 중 절반(53%)은 난자동결로 효능감을 느꼈다고 응답했다(Hodes-Wertz et al., 2013). 또한 2018년 터키 여성 21명을 대상으로 난자동결 경험을 조사한 연구(Gocmen & Kılıc, 2018)에서는 여성들이 난자를 동결했을 때 미래에 출산할 수 없다는 위험성을 낮췄다는 생각에 자신감과 편안함을 느꼈다고 답했다. 이들은 생식 노화와 관련해 본인들이 필요한 예방책을 취했고, 장기적으로는 출산 시기와 파트너 선택에 대한 의사결정에서 여유를 가질 수 있다고 답했다.

두 번째로 사회적 난자동결은 가족 형성에서 타자 및 제3자에의 의존 및 영향력을 최소화시킬 수 있다는 측면에서도 여성의 자율성 확대에 설명될 수 있다. 실제 난자동결은 배아동결과 비교할 때 타자(배우자 등)의 의사결정에 영향력을 받지 않는다. 미국 애리조나주 토레스씨 소송 사례처럼, 커플이 훗날의 임신을 위해 배아를 생성해 이를 동결했지만, 시간이 흘러 이혼이나 결별하게

되어 상대방의 반대로 동결된 배아를 임신에 이용하지 못할 수 있기 때문이다 (Tucker, Morton, & Liebermann, 2004; 웨딩TV, 2020). 또한 늦은 나이에 임신을 하고자 하면, 본인 난자의 사용이 어려울 수 있으며 이때는 제3자의 난자기증만이 스스로 임신할 수 있는 유일한 방법이 될 수도 있다. 이에 비해 본인의 난자를 그것도 난자의 질이 우수하다고 평가되는 젊은 시절 냉동해 놓는다면, 제3자에 의존하지 않아도 된다.

3) 고용시장에서의 성별격차 완화를 위한 적극적 조치(affirmative action)

여성의 임신과 출산은 승진 기회뿐 아니라 직장근무를 지속하는 것조차 어렵게 할 수 있다. 실제 우리나라의 경우 2019년 기준 15~54세 기혼여성 884만 4천 명 중 경력단절여성⁹⁾은 기혼여성의 19.2%인 169만 9천 명으로 집계됐는데, 경력단절 사유는 육아 38.2%, 결혼 34.4%, 임신·출산 22.6% 순으로 조사되고 있다(통계청·여성가족부, 2020). 이에 난자동결은 여성들의 직업훈련에서의 공백을 없애고 직장업무에 집중하게 함으로써 고용시장에서의 경쟁력을 지원할 수 있는 장치로 기대될 수 있다. 2015년 미국 인구통계학적 특성을 반영한 일반인 1,064명에 대한 난자동결 관련 설문 조사(Lewis et al., 2016)에서 대다수가 난자동결에 찬성했고, 난자동결이 필요한 경우로 암환자(89%) 다음으로 경력 발전을 위한 출산 지연(72%)을 선택한 점도 이러한 기대를 보여준다고 할 수 있을 것이다.¹⁰⁾

그리고 이러한 기대는 난자동결을 고용시장에서의 성별격차를 완화시키는 적극적 조치(affirmative action)로까지 간주하게 한다. ‘적극적 조치’는 성, 인종 등의 이유로 발생했던 과거의 차별에 대해 보상하고, 현재까지 왜곡된 불평등 상황을 개선시키기 위해 피해가 있었던 집단에게 채용, 승진, 훈련 등 우선적 기회를 주는 것을 의미한다.¹¹⁾ 2009년 두 명의 생명윤리학자들 (Goold & Savulescu, 2009)은 난자동결은 가능한 많은 여성이 경력공백 대

9) 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』제2조에 따르면, 경력단절여성⁹⁾은 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

10) 그 다음은 파트너 부재(63%), 양육비 부족(58%)순 이었고, 어떤 경우에도 체크하지 않은 응답자는 123명(11.6%) 이었다고 보고된다.

11) 양성평등기본법 제20조는 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 국가나 지자체가 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위한 적극적 조치를 취할 것을 적시하고 있다.

신 의사결정권을 행사할 수 있는 위치에 있도록 하고 그 결과 고용시장에서의 제약을 제거하는 역할을 하도록 할 수 있다는 점에서 일종의 적극적 조치로 볼 수 있다는 의견을 제시했다. 또한 2014년 타임지가 애플과 페이스북 고용주의 여직원 대상 난자동결 비용지원(중앙일보, 2014)을 ‘성별과 계급의 평등화’를 이루는 훌륭한 이퀄라이저(Great Equalizer)라고 논평한 것도 이러한 맥락이다. 이는 난자동결 비용지원이 양성 간의 고용 경쟁에서 성별 신체적 차이로 인해 성별 격차가 커진 불평등 상황을 개선시키기 위한 기업 차원의 적극적 조치로 평가한 것으로 해석될 수 있다(Time Magazine, 2014).

4) 여성 간 이타적 지원 및 유대 가능성

난자기증은 조기 난소 기능 부전 등의 이유나 연령 관련 난임을 겪고 있는 여성들의 최후의 치료 옵션이 될 수도 있다(Argyle, Harper & Davies, 2016) 그리고 이 때문에 사회적 난자동결은 동결 후 사용하지 않는 난자를 임신 위해 난자수증기 꼭 필요한 여성들에게 기증함을 통해 여성 간의 협력 및 유대를 가능하게 할 수도 있다는 매우 조심스러운 희망의 단초가 될 수도 있다(Polyakov & Rozen, 2021).

이러한 조심스러운 예측의 기반은 사회적 목적으로 동결된 거의 대부분의 난자가 본인의 임신에 이용되지 않음이 보고되고 있기 때문이다. 앞에서 소개한 뉴욕 불임클리닉에서 사회적 난자동결을 한 478명 대상 설문 조사를 보면, 대부분의 여성(93%)이 동결된 난자를 사용하기 위해 아직 돌아오지 않았음이 관찰된다(Hodes-Wertz et al., 2013). 또 2018년 유럽의 가장 큰 임신센터에서 2009년 1월부터 2017년 11월 사이 난자를 동결한 563명의 여성 대상 연구는 그중 72명(12.8%)만이 임신을 위해 돌아왔다고 보고하고 있다(ESHRE, 2018). 그런데 전자인 뉴욕클리닉 조사를 보면 응답자 183명 중 11%가 자신들이 난자를 사용하지 않을 시에 불임클리닉에 기증할 의사가 있음을 답했다.

한편 한국에서도 이와 유사한 난자 기증의사가 관찰된다. 사회적 난자동결의 경우는 아니지만, 2019년 보건복지부 연구용역은 일반인과 난임부부를 대상으로 한 생식세포의 기증의사관련 인식조사를 수행했다. 이 조사에서 일반 여성 258명 중 10%인 26명이 대부분 이타적인 이유로 타인의 임신을 위한 생식세포 기증의사가 있다고 답했고, 난임부부 대상 조사에서 기증 의사를 밝힌 응답은 293명 중 42명(14.3%)이며, 293명 중 32명(10.9%)은 익명의 타인에게 기증 의사가 있다고 응답했다(보건복지부, 2019c).

2. 또 다른 여성 억압 도구이며, 여성 간 불평등을 증가시킬 수 있는 측면

그러나 다른 각도에서의 조망도 필요하다. 난자동결이 기대에 부합하여 여성의 자율성을 높이고 원하는 시기의 출산을 가져오는 것이 아니라, 오히려 의료기술에 의한 여성 몸의 통제를 허용하고 건강에의 부담 및 임신 시기를 놓치게 해 양성 간의 불평등도 해소하지 못한 채, 오히려 여성 간의 불평등도 심화시킬 수도 있다.

1) 난자채취에 따른 신체적 위험

사회적 난자동결은 여성의 신체에 침습과정을 거치는 의료 기술이며, 훗날의 임신을 위해서는 또 다시 IVF라는 의료적 과정을 거쳐야 한다. 따라서 사회적 난자동결이 윤리적인가를 논의할 때에는 이 기술이 여성의 건강에 미치는 위험(risk)에 대한 보다 세심한 주의와 검토가 필요하다. 여러 연구들에 따르면 난자동결의 선택은 여러 가지 위험부담이 있다. 난자채취를 위해서는 성선자극호르몬을 사용해 과배란을 유도해야 하는데, 이때 노출되는 가장 큰 의료적 합병증 중 하나가 난소과자극증후군이다. 난소과자극증후군은 환자의 0.1%~2%가 혈전, 복통, 탈수 및 구토를 유발하여 병원에 입원해야하는 심각한 증세에 이른다고 보고되고 있으며(Shmorgun, Claman & Joint SOGC-CFAS Clinical Practice Guidelines Committee, 2011), 드물게는 사망까지 보고된다. 또 난소 자극이 유방암, 자궁암 등 여성 생식기 암의 위험을 증가시킬 수 있다는 연구가 있다(Schneider, Lahl & Kramer, 2017).

그런데 미래의 임신을 위한 사회적 난자동결 시 난자채취는 1회의 시술로는 충분한 난자수가 보관되지 못한다는 점이 또한 고려되어야 한다. 1회기 당 채취되는 난자 수는 사례마다 다르기는 하지만, 앞서 소개한 뉴욕 클리닉의 연구를 참조하면 응답자의 8%가 1~5개의 난자를 동결했고, 28%가 5~10개의 난자를 동결했다고 밝히고 있다(Hodes-Wertz et al., 2013). 유럽 ESHRE의 연구도 1명당 평균 8.5개의 난자를 채취 후 동결했다고 보고하고 있다(ESHRE, 2018). 그러나 한 아이의 출생을 위한 난자 수는 이보다 더 많이 필요하다는 연구들이 있고, 이는 여성의 신체적 위험부담이 가중됨을 예측하게 한다. 6년간의 난자기증사례를 추적한 한 연구는 동결화 된 난자로부터의 실제 아기의 출생률은 6.5%, 아기 출생까지 필요한 난자 수는 15.4개로 보고하고 있다(Cobo et al., 2015). 설상가상으로 이 연구가 추적한 난자기증자의

연령은 35세 미만이고, 현실에서의 사회적 난자동결은 더 늦은 나이에 이루어 지므로 필요한 난자 수는 더 많아진다. 이에 ASRM은 한 아이의 출생을 위해서는 38세라면 적어도 25~30개의 난자를 보존해야 함이 안내되어야 한다고 설명하고 있다. 또 의사와 환자를 위한 상담 도구를 위해 연령별 최소 1명의 출생아를 위해 필요한 동결난자 수를 연령별로 예측한 또 다른 연구 (Goldman et al., 2017)에 따르면, 35세 이하는 40개의 난자로 아이를 출산 할 확률이 95%이지만, 39세는 70%, 44세는 21%이다. 이는 35세 이하라고 할지라도 최소 4회 이상의 난자채취가 필요하며, 연령이 증가할수록 더 많은 횟수의 난자채취의 위험부담을 고려해야함을 시사한다.

2) 생식 자율성의 위협 및 난임 유발의 위험

앞서 살펴본 난자동결 기술이 여성의 생식 자율성을 강화한다는 견해와 달리 여성의 ‘진정한’ 자율성을 보장·증가시키는 것이 아니라는 의견들도 있다 (Harwood, 2009). 진정한 자율성이라면 난자동결을 이용하여 아이를 출산하겠다는 결정뿐만 아니라, 이 같은 의료기술을 이용하지 않겠다는 결정 및 아이를 낳지 않을 수도 있다는 결정도 가능해야 하기 때문이다. 그러나 난자동결이라는 새로운 의료기술 존재 자체는 여성에게 미래의 임신 가능성을 반드시 확보해야 한다는 또 다른 책임을 부여함을 통해 선택지를 억압하여 여성의 자율성을 위협할 가능성도 배제할 수 없다. 즉 난자동결이 선택지 중 하나의 옵션이지만, 이것이 여성이 자신의 학업 등 성취목표를 모두 이룬 후 건강하고, 자신의 유전자를 가진 아이를 미래에 낳을 수 있는 유일한 방법으로 믿게 되는 현상을 통해, 오히려 여성들은 다양한 선택지에 입각한 재생산의 자율성을 억압당하고 소외에 이를 수 있다(Robertson, 2014). 그 결과 난자를 동결하지 않은 여성들조차 선택하지 않았음에 대해 죄책감까지 느끼게 될 수 있다 (Cattapan et al., 2014).

또한 난자동결을 선택한 여성에게도 그 결과가 긍정적인 것만은 아닐 수 있다. 이 선택은 시간 지연을 통해 오히려 난임을 초래할 수도 있는데(SOCC Committee Opinion(2012.1.)), 이는 난자 냉동이 미래의 성공적인 임신을 필연적으로 보장하지 못한다는 기술적 한계에 기인한다. 실제 동결된 난자를 통한 출생률은 난자동결 및 임신을 시도하는 연령별로 다르나 전반적으로 매우 낮았고, 평균 6.4%~6.8%로 나타났다(Doyle et al., 2016; Patrizio & Sakkas, 2009; Cobo et al., 2015). 이 같은 이유로 38세 이전에 난자동결을 권하거나, 연령별 요구되는 동결난자 수가 제안되기도(Poli1 & Capalbo,

2021) 하지만, 이 역시 확률상의 의견이며 모든 여성에게 부합되는 것은 아니다. 따라서 여성이 아이를 원할 경우 난자 냉동의 선택이 아닌 젊은 시기에 결혼하여 출산하는 자연스러운 방법을 택한다면, 이러한 자연임신은 난자채취 등의 의료적 침습이 없다는 점에서 아이를 출산하기 위한 보다 더 안전하고 확률이 높은 방법이 될 수 있다. 그럼에도, 난자동결기술의 상용화 및 관련 홍보를 통한 맹목적 신뢰조장은 여성들로 하여금 의료기술을 택하고 자연적 임신을 지연시키도록 하여 궁극적으로 고령에 따른 난임으로까지 이어지게 할 수 있다. 즉 자신과 자연의 통제 하에 있던 임신과 출산을 의료기술의 관리하에 내어주고, 남녀 간의 신체적 격차 해소가 아니라 오히려 임신의 기회를 초기부터 박탈당할 위험을 초래할 수 있다는 점에서 그 부정적 영향이 있음이 고려될 수 있다.

3) 고용시장에서의 또 다른 억압 도구로서의 난자동결 지원

사회적 난자동결을 통해 여성의 출산을 지원하는 일이 고용시장에서 여성들이 출산으로 인해 불리해지는 상황을 개선시킬 수 있다는 의견에 대한 중요한 반론은 구조주의적 입장의 여성주의자들로부터 제기되었다. 이들은 난자동결을 통해 여성들이 자녀를 가질 기회를 잃지 않고 교육과 직업에 투자 할 수 있다는 주장은 사회구조적으로 해결해야 할 문제를 개인 선택의 문제로 바꿔 여성 개개인들의 부담을 늘리고, 또 다른 문제를 야기한다고 주장한다. 즉 출산으로 여성이 고용 경쟁에서의 불리함은 일·가정 양립이 가능하도록 전통적인 고용 구조를 변경시키는 등(Browne, 2018) 사회 구조적 차원에서 해결해야 할 문제임에도 불구하고, 난자동결이라는 개인의 선택 문제로 이끌면서, 여성들은 오히려 모성 지연이라는 고용시장이 주는 암묵적 압력에 종속하게 될 것이라고 비판한다(Borovecki et al., 2018).

이러한 구조주의적 비판이 타당성을 갖는 점은 난자동결을 통해 모성 지연이 되더라도 자녀출산과 양육의 문제가 근본적으로 해결되는 것이 아니라 미루어질 뿐이며, 이러한 지연은 오히려 또 다른 문제를 발생시킬 수 있다는 점에 있다. 난자동결은 임신, 분만 및 자녀 양육 시 부모의 돌봄이 필요한 시간을 없애는 것이 아니기 때문이다. 반면 연령에 따른 체력의 감소를 고려할 때, 동일한 일-육아양립이 30대 여성보다 40대 여성에게 체력적으로 더욱 어려운 일이 될 수 있다(Wunder, 2013). 이에 더하여 고령 부모의 자녀 양육은 아이들의 심리발달에 영향을 미칠 수도 있고, 아이의 출산이 미루어질수록 자녀 양육을 도와줄 수 있는 조부모의 조력은 더 어려워질 수 있다.

또한 이러한 구조주의적 입장의 비판은 고용주가 여성 직원의 난자동결비용을 지원하는 정책에도 유사하게 적용할 수 있다. 기업의 난자동결 비용 지원 정책이 고용에서의 양성평등을 촉진시키는 적극적 조치가 아니라, 고용주에게 출산이 개인 차원의 협상(negotiation)의 지점으로 작용하게 만들어, 여성 직원이 직장에서의 안전과 경력 인정을 위해 난자를 동결시켜야하는 압력을 받게 되고(Weber-Guskar, 2017), 고용주가 난자동결에 기꺼이 비용을 지불할 경우에는 더 큰 압력에 직면하게 만든다는 것이다(Robertson, 2014). 이러한 측면에서 기업의 난자동결비용 지원정책은 여성을 위한 적극적 조치가 아니라, 가치 있는 직원을 보유하기 위한 ‘직원유지정책’의 일환으로 기업을 위한 전략이 되며, 심지어 여성 직원의 생식 선택에 대한 간섭(invasion)일 수도 있게 된다(Linkeviciute et al., 2015).

4) 여성 간 사회적 불평등의 심화

또한 일부 분석들은 신기술로 촉발된 불임의 의료화는 여성들을 하나로 결속시키지 않으며, 오히려 여성 간 차이를 발생시킨다고 주장한다(Bell, 2009). 이는 고비용이 소요되는 난자동결을 이용하는 주요 고객은 일정 수준의 경제적 재원을 보유한 여성들일 가능성이 높다는 점에 기인한다. 때문에 사회적 난자동결은 비용 지불이 가능한 여성들에게는 남성 중심의 고용시장에서 요구하는 주기에 맞춰 본인의 삶을 재조정하고, ‘가족 만들기 프로젝트’라는 새로운 특권을 부여하는 기술로 작용할 수 있다. 하지만 가난한 여성들은 그렇지 못함에 따라, 여성 간 사회적 계급에 따라 격차를 크게 만들 개연성도 배제할 수 없다(Petropanagos et al., 2015). 설혹 기업들이 난자동결 자금 지원 정책을 시행한다고 할지라도, 이들의 정책은 실업 여성이나 임시직, 저임금 직종의 여성들에게는 적용되지 않을 것이므로, 이는 또 다른 배제의 요인으로 작용할 수 있다(Jackson, 2017).

그리고 여러 나라에서 수행된 경험적 조사를 보면, 실제로 이 같은 상황이 관찰된다. 미국에서 2012년부터 2016년까지 난자를 동결시킨 여성 201명을 대상으로 한 조사에 따르면, 이 여성들의 연령대는 27-44세로 대부분은 백인이었고, 78%는 대학원 또는 전문 학위를 받았으며 68%는 연간 \$100,000 이상의 보수를 받는 것으로 파악되었다(Reuters, 2018). 또한 2014년 6월부터 2016년 8월까지 미국과 이스라엘 여성 150명을 대상으로 난자동결 경험을 평가한 비교에서, 150명의 여성 중 1%만이 고졸이었고, 25%는 학사학위, 43%는 석사학위를 23%는 의학박사(M.D.) 및 박사학위(Ph.D.)를 소지한 것

으로 나타났다(Inhorn et al., 2018). 영국에서도 실제 난자동결을 시행한 여성 23명을 조사한 한 연구(Baldwin et al., 2015)에서 65%가 대학원 또는 전문 자격을 보유하고, 57%가 전문직 종사자였다.

IV. 공론화의 필요성 및 한국적 맥락의 논의 방향

지금까지 살펴본 것처럼 사회적 난자동결이 윤리적인가 여부를 이 의료 기술 이용으로 영향을 받는 여러 당사자들 중 ‘여성’만을 중심에 놓고 살펴보더라도, 이에 대한 명료한 답변이 쉽지 않다. 사회적 난자동결의 이용은 여성이 신체적 특성상 남성에 비해 시간적으로 현저히 불리한 출산의 기회를 균형 잡게 하고, 여성의 재생산에서의 자기결정권 및 고용시장에서의 경쟁력을 확장 시킴을 통해 사회적 정의와 양성평등에 기여할 수도 있다. 그러나 다른 한편, 이 기술의 존재는 의료자본의 홍보 담론과 결합해 여성의 몸과 출산에 대한 생각과 선택을 통제해 진정한 자율성을 억압하고, 위험부담이 있는 난자채취를 감행하게 하고, 또 임신을 지연시켜 결과적으로 난임을 초래할 가능성도 있다. 또한 비용 등에 의한 접근성의 차이는 여성 간 불평등을 심화시킬 수도 있다. 그렇다면 사회적 난자동결의 윤리성 및 그에 기반 한 사회적 수용성에 대한 답변을 도출할 수 있는 방법은 없는 것인가.

필자는 바로 이러한 어려움 때문에, 즉 과학기술이 사회구성원들의 삶에 미치는 영향력이 커지고 결정의 맥락이 복잡해질수록 이에 대한 논의와 정책 결정 과정에의 시민참여가 중요해지는 것이라 생각한다. 이에 대해 유네스코 역시 2005년 「생명윤리와 인권 보편선언(Universal Declaration on Bioethics and Human Rights)」제18조를 통해 “특히 이해가 충돌하는 진술 및 지식의 적절한 분배”와 관련된 과학기술정책의 의사결정에서 세 가지를 강조했다. 그것은 ① 최선의 과학 지식과 방법을 이용하도록 모든 노력을 기울여야 하며, ② 관련 개인과 전문가 및 사회 전체가 정기적으로 대화에 참여해야 하며, ③ 충분한 정보에 근거한 다원적인 대중 토론의 기회를 촉진하여야 한다는 것이다. 여기에서 두 번째와 세 번째 권고가 공론화의 필요성과 관련된다. 이러한 사회적 공론화에는 이 문제에 대한 당사자들인 여성들의 참여를 포함한 사회 전체의 다원적인 대중 참여가 필요할 뿐 아니라, 전문가들의 충분한 연구를 통한 정보제공의 노력들이 포함되어야 할 것이다. 그러나 사회적 난자동결 문제는 지금까지 우리 사회에서 거의 이슈화되지 되지 않았고, 전문가들의 관련

연구도 거의 없었다.

그렇다면 사회적 난자동결이 여성의 삶과 성별 형평성에 미치는 영향을 중심으로, 이 의료기술의 윤리성과 사회적 수용성 여부를 논의하는 공론장이 만들어지게 된다면, 우리 사회의 맥락에서는 어떤 문제들이 가장 먼저 논의되어야 할까. 물론 다양한 문제들이 논의되어야 하겠지만, 이 글이 주목하는 문제는 이 사안에 대한 국가적·제도적 개입의 근거와 필요성, 그리고 개입의 방향 및 위험성에 대한 것이다. 국가의 개입은 한편으로는 사회적 난자동결 시 여성의 안전을 위한 의료기준을 점검하고, 자율성 확보를 위한 정확한 정보의 제공여부를 모니터링하고, 난자동결비용의 지원을 통해 비용지불이 어려운 계층의 여성이 이 기술에 접근하도록 보장해 주는 역할 등을 담당하게 된다면, 이 의료기술의 윤리적 이용을 위해 중요한 역할을 할 수 있을 것이기 때문이다. 그러나 다른 한편으로는 과거 80년대의 산아제한 정책이나, 2000년대의 출산장려 및 낙태금지 정책에서 볼 수 있듯이, 우리 사회에서 여성의 재생산권에 대한 국가 개입이 인구통제의 맥락에서 강행되었음을 고려해야한다. 즉 이는 사회적 난자동결에의 국가 개입이 표면적으로는 여성의 재생산권을 보장(guarantee)한다는 명분하에 다른 정책적 목적의 수단화가 되지 않도록 하기 위해 경계해야 할 지점에 대한 충분한 사회적 논의가 필요함을 의미한다.

1. 제도적 개입의 조건: 여성에게 미치는 해(harm)와 이익(benefit)의 검토

사회적 난자동결을 여성의 안전과 자율성, 성별 형평성 등의 문제를 중심으로 살펴볼 때, 이 사안은 출산에 관한 여성의 인권으로 거론되는 ‘재생산권(reproductive rights)’의 논의와 연결된다. 재생산권은 1994년 유엔 인구 및 개발에 관한 국제회의(International Conference on Population and Development, ICPD)에서 처음으로 여성인권의 맥락으로 부상한 권리이다(하정옥, 2013). WHO(2009)의 정의¹²⁾에 따르면 재생산권은 출산에 관한 자기결정권, 정보와 수단에의 접근권, 건강권이다¹³⁾. 한편 국제사회는 이러한

12) WHO(2009)는 재생산권을 ‘모든 부부와 개인이 자녀의 수, 간격, 시기를 자유롭게 책임감 있게 결정하고 그렇게 할 수 있는 정보와 수단을 가질 권리, 가장 높은 수준의 생식 건강에 도달할 권리와 함께 차별·강압·폭력이 없이 자신의 재생산에 관해 스스로 결정을 내릴 권리’로 규정한다. 이 같은 정의는 국제사회의 재생산권에 대한 최초의 정책적 합의 문서인 1994년 ICPD 정의와도 일치하는 규정이다(UNFPA, 2012).

13) 한편 UNFPA는 국가별 재생산권 보장 모니터링 도구에서 재생산권을 7개 범주, 즉 ‘차

재생산권이라는 인권의 권리 담지자로서 국가의 역할을 기대한다. 국가는 국가권력이 각 개인이 재생산권을 누리는데 직·간접적으로 방해가 되지 않도록 이를 존중(respect)해야 하며, 제3자가 이 권리를 침해한다면 조사하고 처벌하는 보호(protect)의 의무를 진다. 또한 관련 예산 및 법적 절차를 통해 이 재생산권의 완전한 실현을 돕는 이행(fulfill)의 역할을 담당하도록 요청받는데, 구체적으로는 AAAQ원칙(Availability, Accessibility, Acceptability & good Quality)에 따라 재생산관련 건강 정보, 상품 및 서비스가 이용가능하고, 접근가능하고, 수용가능하고, 좋은 품질이 되도록 보장하기를 요청받는다(UNFPA, 2012). 이와 같은 국제사회의 재생산권의 정의와 국가의 역할이 의미하는 것은 위에서처럼 우리 사회에 사회적 난자동결로 인한 여성들의 자율성이나 건강권이 심각하게 침해되거나, 여성 간의 격차가 지나치게 심화된다면 국가의 개입을 통한 문제의 해결과 권리의 보장이 필요한 사안이라는 점이다.

때문에 사회적 난자동결에 대한 공론화를 통해 가장 먼저 논의해야 하는 문제는, 사회적 난자동결에 대한 현재와 같은 운영방식이 우리 사회 여성들에게 어떤 해(harm) 또는 이익(benefit)을 가져오는가에 대한 상세한 자료와 연구들을 기반으로, 사회적 난자동결의 이용을 현재처럼 각 개인의 선택의 문제로 두는 것이 여성의 삶과 성별 형평성에 도움이 될지, 아니면 국가적·제도적 개입이 필요한지에 대한 논의일 것이다.

1) 과잉 홍보, 상업화로 인한 해(harm)에 대한 사회학적 추가 연구 필요

앞서 살펴본 것처럼 우리나라에서는 아직 2건의 연구(최송희, 2021; 정연보, 2021)만이 사회적 난자동결로 인한 여성들의 피해를 연구결과로 제시하고 있다. 이들이 제시한 피해의 내용은 과잉 홍보, 상업화로 인한 자율성의 침해이다. 즉 이 연구들에 따르면 의료자본이 ‘여성의 주체적 이미지 뿐 아니라 불안감을 강화시킴을 통해’ 여성들은 사회적 난자동결 선택이라는 부담을 개별적으로 짊어지고, 또 이를 통해 자신들도 모르는 사이 전통적 모성개념, 혈통·가족 유지 등의 기존의 규범을 유지하고 강화하는데 일조하고 있다는 것이다. 그러나 이러한 연구들만을 기반으로 제도적 개입의 필요성을 논의하고, 또 제도 개입의 방향성을 결정하기에는 너무 성급하다. 이들 기존 연구는 논의를

별로부터의 자유’, ‘피임정보 및 서비스’, ‘안전한 임신과 출산’, ‘낙태 및 낙태 후 관리’, ‘종합적인 성교육’, ‘여성에게 대한 폭력으로부터의 자유’, ‘HIV, AIDS’ 로 구분하여 체크하도록 한다.

시작시키는 단초는 제공하지만, 현황을 파악하고, 대표성을 갖기에는 매우 부족하기 때문이다. 이중 한 연구인 최송희(2021)는 소규모(22명) 여성과의 인터뷰를 기초로 한 연구이고, 다른 한 연구(정연보, 2021)는 몇몇 클리닉의 홍보문건에 대한 분석으로, 현재와 같이 개인의 선택으로 진행되는 사회적 난자동결이 여성들에게 미치는 자율성 침해의 정도를 정확히 파악하지 못하고 있다. 따라서 이 사안에 대한 사회적 공론화에서 여성을 보호하는 관점에서 논의를 진행시키기 위해 시급히 필요한 것은 과잉 홍보, 상업화로 인한 자율성의 침해가 있는지, 어떤 침해가 있는지 그리고 그 심각성이 어느 정도인지에 대한 광범위한 사회학적·실증적 후속 연구들이다.

그리고 만일 이러한 해가 충분히 논증된다면 이후의 제도적 개입은 두 가지 방향에서 논의될 수 있을 것으로 보인다. 첫 번째 방향은 재생산권 중 자율성을 보호하는 맥락에서 각 개인의 합리적 선택을 보호하기 위한 과잉 홍보의 억제와 충분한 정보제공을 위한 제도적 지원일 것이다. 이는 위의 UN등에서 요청하는 여성의 재생산권이 제3자로부터 받을 수 있는 침해를 보호(protect)하고, 의료기술이 의료윤리적으로나 젠더적 맥락의 고려를 통해 수용가능(acceptable)하도록 지원(support)하는 국가의 역할 일 수 있다. 바로 이러한 맥락에서 유럽인간생식및배아학협회(European Society of Human Reproduction and Embryology, 이하 ESHRE) 및 미국의 ASRM 윤리위원회는 사회적 난자동결에서 발생할 수 있는 피해 방지의 초점을 각 개인의 합리적 선택을 돕기 위한 ‘충분한 정보의 제공’에 두고 있다. 가령 ESHRE는 난자동결 고려하는 여성들은 성공률, 위험, 이익, 비용, 신체적 뿐만 아니라 심리적으로 발생 가능한 장기적 결과 등에 대해 정보를 얻어야 한다고 권고하는 선에서 사회적 난자동결의 적합성은 사례별로 결정되어야 한다고 밝히고 있다(ESHRE, 2020). 마찬가지로 미국 ASRM 윤리위원회도 각 개인에게 이 기술이 후손과 관련된 선택지의 하나이지 유일한 방법이 아니라는 점과 아직 충분한 연구가 적고 임신 가능성이 적으며 냉동 연령 및 클리닉에 따라 효과성이 다르다고 밝히고 있다. 또한 임신 연기로 인한 고령 임신의 위험과 아동에 미치는 영향에 대한 추가 연구가 필요하며, 이 기술의 이용은 의료적 시술과정이며, 궁극적으로는 IVF와 같은 의료적 시술을 이용해야 하므로 그 후유증을 고려해야 함을 알릴 것을 권고하고 있다(ASRM, 2018).

두 번째 방향은 오스트리아처럼 사회적 난자동결의 시행을 법으로 금지시키거나¹⁴⁾, 아니면 최대한 유보시키는 것이다. 이는 AAAQ 원칙 중 기술의 수용

14) 오스트리아의 보조생식술법 제2b장 1항은 생식세포동결의 조건이 의료목적임을 적시하고 있다.

가능성(Acceptability)을 판단하고 허가 등을 통해 의료의 품질(Quality)을 관리하는 국가의 역할일 수 있다. 물론 자유 사회에서 사회적 난자동결의 시행을 금지시키거나 유보시키는 것은 자율성의 침해라는 사유만으로는 어려울 수 있다. 그러나 추가적으로 다른 차원의 피해가 입증될 경우에는 부득이 유보를 고려할 수 있을 것인데, 가장 먼저는 의료·기술적 차원의 불충분성일 것이다. 이제 이에 대해 살펴보고자 한다.

2) 의료적 효과성(effectiveness)에 대한 의·과학적 추가 연구 필요

난자동결기술은 의료적 기술이다. 따라서 이 기술의 사용을 치료목적에 제한하지 않고, 일반 여성들에게 자유롭게 개방하는 것이 적절한 것인지에 대한 판단은 이 기술의 의료적 효과성(effectiveness)에 대한 평가와 함께 이루어지는 것이 중요하다. 물론 특정 의료기술의 효과가 크다고 해서 그것이 반드시 윤리적인 것은 아니지만, 효과가 낮다면 과장된 광고 등에 의한 피해 상황이 발생할 가능성이 크기 때문이다. 즉 이 의료기술에 대한 맹목적인 신뢰가 오히려 임신의 시기를 놓치게 하고 난임으로 이어지게 된다는 문제 제기도 결국 이 기술의 의료적 효과가 낮으므로 발생하는 문제이기도 하다.

그런데, 사회적 난자동결을 둘러싼 기존 논의들 중 이 기술의 효과성을 의료적 연구데이터를 통해 검토한 연구는 그리 많지 않다. 2013년 미국 ASRM과 보조생식학회(Society for Assisted Reproductive Technology, 이하 SART)가 난자동결기술이 이미 실험적인 수준을 넘어섰다고 평가하면서 그 근거로 제시한 4건의 연구 결과들은 동결 난자와 신선 난자의 임신에의 효과성 차이에 관한 대표적인 연구들이다(ASRM, 2013). 이 중 가장 큰 규모의 그룹인 약 600명에 대한 연구결과를 살펴보면 동결난자의 수정율은 74.2%(신선난자 73.3%), 착상율은 39.9%(신선 난자 40.9%), 이식대비 의학적 임신율은 55.4%(신선 55.65%)로 관찰되고 있어, 임신 효과 면에서 동결 난자와 신선 난자는 차이가 거의 없는 것으로 보고되고 있다.

〈표 1〉 ASRM과 SART가 참조한 난자동결 효과성에 관한 연구결과(ASRM, 2013)

구분	Cobo et al.(2008)	Cobo et al.(2010)	Rienzi et al.(2010)	Parmegiani et al.(2011)
환자군	기증자	기증자	난임환자 (43세 이하)	난임환자 (42세이하)
난자추출 평균연령	26	26	35	35
환자수	30동결/30신선	295동결/289신선	40동결/40신선	31동결/31신선

구분	Cobo et al.(2008)	Cobo et al.(2010)	Rienzi et al.(2010)	Parmegiani et al.(2011)
난자수(동결/신선)	231/219	3286/3185	124/120	168/NA
난자생존%	96.9	92.5	96.8	89.9
난자수정%(동결/신선)	76.3/82.2	74/73	79.2/83.3	71/72.6
이식 수(동결/신선)	3.8/3.9	1.7/1.7	2.3/2.5	2.5/2.6
이식대비 의학적 임신율(%)	60.8(23동결)/100(1신선)	55.4/55.6	20.4/21.7	17.1/NA
해동난자의 의학적 임신율(%)	6.1	4.5	12	6.5

그러나 ASRM과 SART이 제시한 위의 4개 연구의 데이터를 사회적 난자동결을 권유하는 충분한 데이터로 인정하기에는 무엇보다도 실험대상 수가 너무 작다는 한계가 있다. 먼저 가장 많은 사례를 다룬 Cobo et al.(2010)의 연구는 각각 3,000개 정도의 난자를 대상으로 하고 있고, 다른 3개의 연구들 역시 각 100~200개 정도의 동결난자와 신선난자의 효과성을 비교하였다. 그런데 보다 광범위한 데이터를 기반으로 한 다른 연구(Kushnir et al., 2015) 중 신선난자의 효과성이 높음을 보여주는 연구들도 있다. 2018년 미국 SART의 연구는 신선 난자를 이용한 출생률이 더 높고, 격차도 더 큰 것으로 조사되고 있다(Kushnir et al., 2018). 이 연구는 2013년부터 2015년까지 신선하거나 냉동 보존된 난자 30,160 IVF 주기를 대상으로 했는데, 배아 이식 당 출산율은 신선 난자를 사용한 경우 56.4%, 냉동보존된 난자세포를 이용한 경우 45.3%로 11.1%p의 차이를 보인다.

또한 ASRM 윤리위원회가 참조한 위의 4개의 연구는 그 연구대상자 측면에서도 사회적 난자동결에 대한 직접적인 연구결과가 아니라는 점도 한계로 지적될 수 있다. 위의 Cobo et al.(2008)와 Cobo et al.(2010)의 연구는 26세 이하 건강한 기증자로부터의 난자를 제한된 기간 동안 동결한 것이다. 이에 비해 사회적 난자동결의 경우, 실제 여성들이 난자를 동결하는 연령은 35세를 훨씬 넘는 경우가 많으며(ESHRE 2018)¹⁵⁾, 동결기간도 단기보다는 중장기일 가능성이 높다. 위의 다른 2건의 연구(Rienzi et al., 2010; Parmegiani et al., 2011)도 난임 환자의 난자를 대상으로 한 실험으로 사회적 난자동결을 원하는 일반 여성들과는 난자의 상태가 다를 수 있다. 이 같이 이러한 위 연구들의 대표성의 문제 이외에도, 이 연구들에 따른 의학적 임신율은 4.5-12%에 불과하며, 이 4개의 연구 모두 동결 난자를 통한 최종적인 살아있는 아기 출생

15) ESHRE 연구에서 여성들이 난자를 동결한 시기의 평균나이는 이보다 훨씬 늦은 36.5세이다.

비율(live birth rates)을 밝히고 있지 않다.

이에 더해 보조생식술의 기술력은 클리닉에 따라 많은 편차를 보인다. 이를 고려한다면 국내 이용자를 위해서는 국내 클리닉에서의 연구결과도 반드시 필요하다. 그러나 국내에서는 관련 연구¹⁶⁾가 거의 없다.

정리하면 사회적 난자동결의 효과성은 몇몇 연구에도 불구하고 아직까지 국내는 물론 해외에서도 실제 사회적 난자동결 케이스들을 대상으로 한 연구를 통해 충분한 과학적 데이터로 정립되지 못한 것으로 보인다(Jackson, 2017). 이에 2020년 11월 ESHRE는 여성의 가임력 보존과 관련된 78개 항목에 대한 평가를 담은 가이드라인을 발표했는데, 이 중 연령에 따른 가임력 손실과 관련된 난자동결, 즉 사회적 난자동결기술 관련 연구에 대한 신뢰도를 4단계 중 가장 낮은 1단계의 신뢰도로서 평가하고 있다(ESHRE, 2020). 이는 난자동결 기술이 재생산에서 성별 격차 완화를 위해 기여하는 윤리적인 것이라는 결론을 내기에 앞서 의료적 효과성에 대한 우리 사회에서의 추가적인 연구들이 더 필요함을 제시하며, 필요한 추가연구가 있기 전까지는 관련 기술의 일반적 적용이 유보된다는 결정이 여성들의 삶과 안전에 도움이 될 수도 있음을 보여준다.

2. 한국적 논의맥락에서의 또 다른 위험과 경계

이처럼 사회적 난자동결은 출산과 관련된 자기결정권과 관련된 사안이어서 제도적 개입 필요성에 대한 논의의 시작조차 조심스러운 영역이다. 게다가 아직까지 우리나라에서는 사회적 난자동결에 대한 이론적 연구뿐 아니라 여성에의 영향에 대한 사회학적 및 의·과학적 연구들이 충분하지 않다는 점에서 제도적 개입을 굳이 해야 한다면, 적극적 지원보다는 아직은 보류에로의 논의가 더 적절할 수도 있다.

그런데, 최근 정부가 사회적 난자동결의 비용까지 지원하는 적극적인 개입을 해야 한다는 주장이 관찰된다. 눈에 띄는 것은 2021년 제1야당 대통령 경선 후보였던 한 정치인의 ‘무제한 난임 국가책임제’ 공약으로, 이 공약에는 난자·정자 동결 및 보관비용을 최대 10년까지 국가가 무상 지원한다는 내용이 포함된다(매일경제, 2021). 또한 이로부터 약 1개월 후 산부인과 의사회 회장은 언론 인터뷰를 통해 미혼여성 난자동결·보존을 건강 보험화해 제도권으로 진입시켜야 한다고 주장하였다(뉴데일리경제, 2021).

16) 관련해서는 2009년의 논문 1건(이동률, 2009)이 검색되고 있는데, 이도 사회적 동결 사례를 대상으로 한 연구는 아니다.

이러한 난자동결비용의 건강보험화 등 정부지원정책이 실제로 추진된다면, 위에서 언급된 제도적 개입, 즉 국가가 여성의 재생산권이 제3자로부터 받을 수 있는 침해를 보호(protect)하기 위해 개입하거나, 허가 등을 통해 의료의 품질(Quality)을 관리하는 역할과는 또 다른 관련 예산 및 법적 절차를 통해 기술 접근성(Accessibility)을 도움으로써 재생산권의 완전한 실현을 돕는 이행(fulfill)의 역할일 수 있다. 이 의료기술에의 비용부담에 따른 접근성 격차와 여성들 간 불평등 해소에 도움이 될 수 있을 것이기 때문이다. 그러나 이러한 역할은 아직 시기상조일 수 있다. 왜냐하면 앞서 살펴본 것처럼 사회적 난자동결 기술의 효과성이 아직 확실하게 증명된 것이 아니라면, 이 ‘불확실한’ 기술에의 접근성 여부가 ‘여성 간 형평성’의 제고와 관련된 사안이 아닐 수 있기 때문이다.

게다가 이 같은 비용 지원을 포함 국가의 적극적 지원 방향으로 논의가 진행될 때 우리 사회의 특수한 맥락에서 경계해야 하는 지점이 있다. 그것은 제도 차원의 적극적 지원과 개입의 주 목적이 여성의 삶과 성별 격차 또는 여성 내 격차를 완화시키는 것이 아니라, 중요하게 추진되는 여타 다른 정책적 목적들을 위해 ‘공익’이라는 이름으로 사회적 난자동결의 이슈가 수단화될 수 있는 위험성이다. 특히 우리나라에서는 2가지 정부 정책이 여성의 재생산과 난자의 동결보존문제와 밀접히 관련되어 언급이 필요하며, 여기에는 ‘저출산 대응 인구정책’, ‘연구개발 및 산업화 촉진을 위한 과학기술정책’이 포함된다.

1) 국가 중심적 인구통제(population control) 정책 경계

위에서의 정치적 공약이나, 산부인과 의사회 회장의 주장처럼 사회적 난자동결 비용을 정부가 적극 지원해야 한다는 주장이 자연스럽게 나오는 이유는 이미 우리 정부가 인구통제 정책의 일환으로 개인의 출산에 지속적으로 개입해 왔던 경험과 무관하지 않다. 1980년대까지 산아 제한 정책이 있었다면, 2000년대부터는 유례없는 저출산¹⁷⁾이 진행되는 가운데 2006년부터 보조생식술 이용 장려를 통해 저출산을 극복하려는 ‘난임부부기술비지원사업’이 시작됐다. 그리고 이 사업은 저출산 심화현상과 함께 꾸준히 그 지원 대상을 확대해 오고 있다. 이는 2017년 10월 건강보험 적용으로 전환, 2019년 7월 지원대상의 연령 제한 폐지(보건복지부, 2019a), 같은 해 10월 지원대상을 법적 부부

17) 우리나라는 2001년부터 합계출산률 1.29명으로 초저출산사회(합계출산률 1.3명 이하)로 진입했다. 2020년 합계출산율은 0.84명으로, 출생통계 작성(1970년) 이래 최저치를 기록하고 있다(통계청, 2021).

에서 사실혼 부부로 확대(보건복지부, 2019b)로 추진되고 있다. 그리고 이제 사회적 난자동결을 포함한 비혼여성의 출산문제는 점점 그 범위를 확대하고 있는 해당 사업의 시기적절한 수혜대상 후보로까지 여겨지는 것으로 보인다(주간경향, 2020).

그러나 사회적 난자동결의 윤리성과 사회적 수용성에 대한 공론화를 젠더적 관점에서 추진하고자 한다면, 시민들은 이 같은 인구 정책적 접근이 포괄한 위험성, 즉 여성 안전의 간과(이현아, 2016)를 고려해야 할 것이다. 이는 난임 부부지원사업이 후손을 원하는 여성의 열망을 이용해 여성의 몸과 출산을 도구화하여 국가적 인구정책에 이용하고, 이 과정에서 의료 권력을 지원하는 것이라는 관점의 비판(하정옥, 2012; 김경례, 2014)과 연결된다. 물론 난임부부 지원사업은 여성의 건강과 안전을 위한 정책개선도 꾸준히 추진해오고 있다. 2015년에는 산모와 태아의 건강 보호를 위해 IVF 시술 시 이식 배아 수를 기존 최대 5개에서 3개로 줄여야한다는 대통령소속 국가생명윤리심의위원회의 권고를 받아 반영했고, 난임 치료과정 중의 심리 상담과 정보제공을 위한 상담 지원 그리고 난임 휴가의 확대도 검토하고 있다.

그럼에도 여전한 위험성은 난임부부지원사업을 통한 시술비용 지원대상 확대 과정을 살펴보면 여실히 드러난다. 이 사업은 2019년 지원대상의 연령 제한을 삭제했다. 그런데 이 같은 연령 제한이 없어진 것이 과연 여성의 고령 임신에서의 의료적 안전을 충분히 검토한 결과인지 의문이 제기된다. IVF 시술시 45세 이상의 출산율은 약 1.9%로 평균출산율 25.8%의 13분의 1이며, 유산율은 약 57.5%로 평균 유산율 22.3%의 2.5배(황나미 외, 2014)에 가깝다는 점만 고려하더라도 말이다. 지원 횟수 확대도 마찬가지이다. 처음에는 체외수정 2회지원으로 시작했던 난임부부지원사업은 2019년부터는 총17회(체외수정 12회+인공수정 5회)를 지원하고 있다. 그런데 이 같은 시술횟수의 확대가 여성 신체의 안전성과 임신가능성에 대한 충분한 의료적 검토 후에 이루어진 것인지 의문이다. 의학적으로 볼 때, 임신을 위한 효과성 면에서 9회까지 시도해야 한다는 연구도 있지만, 적절한 시술횟수는 3회라는 연구(Wall Street Journal., 2016)도 있다. 더 큰 문제는 시술횟수가 거듭될수록 여성들의 안전과 삶에 어떤 영향을 미치는지에 대한 공개적 논의가 전혀 이루어지지 않은 채 시술횟수 증가가 결정되고 있는 점에 있다. 만일 사회적 난자동결을 이 같은 난임부부지원사업의 지원대상 확대의 맥락에서만 바라본다면, 시술대상 여성의 안전에 대한 고려는 또 다시 축소되거나 간과될 가능성이 높다¹⁸⁾.

2) 연구를 위한 수단화 경계

한편 여성의 난자는 줄기세포연구 등 생명과학연구의 주재료이다. 따라서 여성들이 난자를 냉동시키는 문제는 과학기술산업 정책적 측면에서는 연구재료의 확보와 연계되어 수단화될 위험도 존재한다. 이러한 맥락에서 사회적 난자동결을 국가적 차원에서 활성화해야 한다는 방향으로의 논의가 진행된다면, 논의에 앞서 생명과학연구의 활성화를 위해 마련된 현행법에서의 연구용 난자 기증의 메커니즘을 인지하고, 그 대안에 대한 논의가 필요하다. 왜냐하면 이 메커니즘이 존재하는 한, 사회적 난자동결이 어떠한 방식으로든 활성화된다면, 연구목적으로 기증될 수 있는 예비 난자의 수도 이와 연계되어 자동적으로 증가할 가능성이 열려있기 때문이다. 이는「생명윤리와 안전에 관한 법률(이하 생명윤리법)」에 의해 ‘출산을 위한 IVF’와 ‘연구를 위한 난자와 배아기증’이 연동되어 있는 메커니즘에 기인하며 이에 대해서는 약간의 배경 설명이 필요하다.

생명윤리법은 2004년 줄기세포연구에 대한 국가적 기대가 고조되었을 때, 첨단과학연구는 가능하게는 하되, 일부 제한사항 및 관리감독을 통해 해당 연구의 윤리성과 안전성을 확보하고자 함을 목적으로 제정된 법이다¹⁹⁾. 때문에 이 법은 윤리성을 위해 일단 연구 자체를 목적으로 하는 난자채취와 배아생성은 금지한다. 그럼에도 이 법은 줄기세포 연구를 전면금지하려는 법이 아니라 가능하게 하고, 이를 관리하기 위한 법이다. 때문에 임신을 위해 IVF를 하려는 사람은 누구든지 가장 먼저 <배아생성등에 관한 동의서(생명윤리법 시행규칙 제13호 별지서식)>라는 법정 서식을 작성해야하고, 이때 채취된 생식세포와 생성된 배아를 연구목적으로 기증할 것인지 여부를 체크하도록 하고 있다. 다시 말해 사회적 난자동결 시술을 위해 클리닉을 방문하면, 당사자인 여성들은 시술 전 이 동의서를 받아 난자의 보존 기간을 정하고, 보존 기간이 지난 후 연구용으로 제공할 것인가를 명시적으로 선택·체크 하며, 연구용으로 제공하는 것에 동의하지 않을 경우 폐기물관리법에 따라 폐기함에 동의해야한다²⁰⁾.

18) 가령 정부가 사회적 난자동결에 대해서도 연령제한 없이 건강보험을 적용하기로 결정한다면, 여성들에게는 신체적 부담은 물론이고, 출산과 관련한 성역할의 심리적, 시간적 부담기간이 더 연장되는 결과를 초래할 수도 있다.

19) 2013년 생명윤리법 전부개정 시 아래의 고딕 부분은 삭제되었지만, 2004년 법 제정 시 제1조 목적에 이 부분이 다음과 같이 명시되어있다. “이 법은 생명과학기술에 있어서의 생명윤리 및 안전을 확보하여 인간의 존엄과 가치를 침해하거나 인체에 위해를 주는 것을 방지하고, 생명과학기술이 인간의 질병 예방 및 치료 등을 위하여 개발·이용될 수 있는 여건을 조성함으로써 국민의 건강과 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.”

부언하면, 이 동의서에는 임신을 원하는 타인에게의 기증여부를 묻는 항목은 없다.

물론 <배아생성등에 관한 동의서>를 작성해야 하는 이 같은 의무사항이 반드시 연구용 난자의 확보와 동일한 의미인 것은 아니다. 이 법정 서식을 작성할 때 동의권자인 여성은 보존기간 경과 후 연구용 제공에 동의하지 않을 수 있고, 또 연구목적 난자기증은 보존 기간 경과 후 또 한 번 <연구이용 동의서(별지서식 제16호)>를 작성해야하는 추가적 과정이 있기 때문이다. 그러나 시술을 원하는 여성들이 가장 먼저 작성해야만 하는 동의서 선택지에 난자의 연구용 제공 여부가 처음부터 포함되어 있다는 점은 유의할 필요가 있다. 미래의 만약이라는 상황을 대비한 백업 또는 보험 차원의 동결이라는 점에서 동의권자들은 일반적으로 유연하게 생각할 수 있기 때문이다. 실제 미국에서 사회적 난자동결을 한 여성 대상 설문 조사를 살펴보면, 답변한 총 183명 중 63%는 동결한 난자를 사용하지 않을 경우 연구에 기꺼이 기증할 의향이 있다고 답변했고, 18%는 폐기, 11%는 불임 클리닉에 기증, 8%는 기증하지도 폐기하지도 않을 것이라고 답변하고 있다(Hodes-Wertz et al., 2013).

한편 이 동의서는 난자동결을 포함한 체외수정을 하는 여성들이 가장 먼저 작성해야하는 법정서식임에도 불구하고, 난임부부지원사업에서와 유사하게 여성들의 시술에 따른 의료적 위험성에 관해서는 구체적인 내용을 제시하고 있지 않다는 점이 지적될 필요가 있다. 동의서 서명란 직전 “생식세포 채취 과정 및 채취 시 위험성과 부작용에 대한 설명을 들었으므로” 동의한다는 포괄적인 구절만을 포함시키고 있을 뿐이다. 이러한 동의서의 구절은 「생명윤리법 시행규칙」 제20조제4항제2호에 의거한 것인데, 이 조항은 IVF를 수행할 때, 피시술자는 채취 및 IVF과정의 위험성과 부작용에 대해 정확한 설명을 듣고, 동의해야한다고 명시하고는 있지만, 위험성과 부작용의 구체적 내용에 대해서는 서술하지 않고 있다. 이처럼 생명윤리법에 난자채취 및 IVF과정의 위험성과 부작용에 대한 구체적 내용이 없는 이유는 생명윤리법이 본디 연구 관리를 위한 법이지, 출생목적 보조생식술을 관리하거나 임신을 위한 여성들을 보호하기 위한 법이 아니라는 태생적 이유에 있다(이현아외, 2017).

따라서 사회적 난자동결의 윤리성과 사회적 수용성에 대한 논의에서 국가가 사회적 난자동결을 적극 보장해야한다는 입장이 우세하게 될 경우, 여성들과 시민들은 다음에 유의할 필요가 있다. 즉 사회적 난자동결의 본격화는 위에서 설명한 관련 연구추진을 위한 메커니즘에 의해 추후 연구목적으로 기증되기

20) 이 동의서 내용의 근거는 생명윤리법 24조 1항 1호~6호이다.

위해 보관되는 난자의 수도 증가될 가능성이 존재한다는 점, 그럼에도 피수술 여성의 안전과 위험관리에 대해서는 아무런 구체적 조치가 없는 현실²¹⁾을 엄중히 파악하고, 이러한 메커니즘의 타당성의 문제부터, 난자채취 시의 여성의 안전문제 및 보관된 난자의 처리문제까지 폭넓은 논의를 진행할 필요가 있다.

V. 결론

일반 여성이 사회적 난자동결을 위해, 즉 질병 때문이 아니라 아직 적절한 배우자를 만나지 못했거나 학업 또는 직업 등 다양한 사회적 이유로 자신의 난자를 냉동보존하기 위해 의료기관을 찾는 수요는 앞으로 더욱 많아질 것이다. 지금까지 우리 사회에서는 이 같은 사회적 난자동결이 여성의 삶에 영향을 미치고, 더 나아가 사회적으로도 다양한 영향을 미침에도 불구하고 이 의료기술의 윤리성과 사회적 수용성에 대한 논의가 거의 이루어지지 않았다. 때문에 이 의료기술의 이용이 더 확산되기 전, 이 사안에 대한 사회적 공론화가 필요하다. 이 공론화는 사회적 난자동결의 윤리성, 즉 가장 먼저는 1차적 당사자인 여성의 삶과 권리 그리고 성별 형평성의 보호와 보장 방안에 대한 논의를 중심으로 이루어져야 할 것이며, 이때 다음과 같은 세 가지 사항에 대한 고려도 함께 이루어져야 할 것이다.

첫째, 사회적 난자동결을 둘러싼 보편적 차원과 사회 맥락의 특수한 차원을 모두 고려할 필요가 있다. 사회적 난자동결이 전 세계 모든 여성이 대상이 되는 기술이라고 할 때, 보편적 차원의 이론적·경험적 논의에 대한 고려가 필요하다. 다른 한편 여성의 출산을 둘러싼 우리 사회의 특수한 맥락을 함께 고려해야 함은 말할 것도 없다.

둘째, 사회적 논의가 충분히 이루어지기 위해서는 국내 학계의 적극적인 관심과 지원이 필요하다는 점이다. 사회적 난자동결의 윤리적 이용을 위한 제도적 개입의 필요성, 방향 등을 결정하기 위해서 가장 시급히 요청되는 판단의 기준은 이 사회적 난자동결의 자유로운 선택이 여성 개인들에게 어떤 이익 또는 해를 주는지, 난자동결의 효과성은 선택할 만한 것인지 여부에 대한 객관적 연구결과이기 때문이다. 때문에 이 글은 두 방향의 후속 연구를 요청했다. 한 방향은 과잉 홍보나 상업화가 여성 자율성에 미치는 해에 대한 사회학적 후속

21) 의료진이 실제 환자를 대할 때 사용하는 대한산부인과학회의 보조생식술 윤리지침의 난자동결보존동의서에서도 위험성에 대한 설명이 없다는 점은 더욱 큰 문제라고 할 수 있다.

연구인데, 특히 이 연구들은 현장과 연구자의 관점이 괴리되지 않도록 연구 시작부터 과정 그리고 결과에 대한 점점까지 여성들과 일반 시민(lay people)들의 관점을 충분히 반영하려는 노력이 필요하다.²²⁾ 다른 한 방향은 사회적 난자동결의 기술 효과성에 대한 의·과학적 후속 연구이다.

셋째, 사회적 난자동결의 공론장이 이루어지면 우리 사회의 맥락에서 경계되어야 하는 사안을 놓치지 않는 것이 중요하다. 공론장의 논의는 논리적 순서대로 이루어지지 않을 수 있다. 아직 사회적 난자동결이 여성에게 미치는 영향에 대한 충분한 사회학적, 의·과학적 후속 연구도, 충분한 사회적 논의도 없는 상황이지만, 최근 정치권과 의료계를 중심으로 비용 등을 국가가 적극적으로 지원해야 한다는 의견이 대두되고 있기 때문이다. 그러나 우리의 과거 경험은 여성의 출산에 대한 이러한 국가주의적 적극 개입에서의 부작용에 대한 경계를 늦추지 말아야 함을 교훈으로 남겼다. 이 경우 여성의 안전과 자율성이 부차적인 문제가 되고 출산의 문제가 인구정책이나 과학정책의 맥락에서 수단화되는 위험에 더욱 주의를 기울여 사회적 논의가 진행될 수 있도록 안배가 필요할 것이다.

끝으로 사회적 난자동결에 대한 공론화에서 다루어야 할 주제에 대한 이 글이 갖는 한계는 분명하다. 먼저 공론장에서 다루어야 하는 주제들 중 중장기적으로 고민하고 논의해야 할 사안들은 글의 범위 상 언급하지도 못했다. 가령 기술 효과성을 논외로 하여 사회적 난자동결을 이용해 많은 여성들이 출산에 성공한다고 가정하더라도, 이는 출산의 연기이지 출산을 대신하는 것이 아니다. 때문에 사회적 난자동결의 윤리성은 미루어진 출산과 양육이 여성의 삶과 성별 형평성 그리고 사회 전체적 차원에서 어떠한 문제를 가져오는지, 이 문제들을 해결하기 위해서는 어떤 방법들이 있는지에 대한 논의와 함께 이루어질 필요가 있다. 또한 이 글은 사회적 난자동결의 문제를 여성을 중심으로만 살펴 보았다. 그러나 이 문제는 비단 여성만이 아니라, 출생하는 아이²³⁾, 가족 구성원, 의료진 등이 당사자로 연결되어 있는 사안이며, 사회적으로는 출산과 연계된 가족의 역동과 관련된 사안일 수 있다. 그럼에도 사회적 난자동결의 윤리성

22) 이러한 맥락에서 난임부부지원사업에 관한 한 연구(류숙진, 2022)가 보고한 연구자와 난임 당사자들의 재생산권에 대한 인식 상의 커다란 괴리는 연구자들이 주의를 기울여야 하는 부분이다. 또 필자들도 유사한 맥락에서 보건의료연구에서의 연구의 '민주성', '윤리성' 뿐 아니라 '과학성'을 확보하기 위해 연구의 전 과정에서 시민참여가 필요함에 대한 의견을 제시했다 (정은주·이현아, 2022).

23) 이 글은 여성신체への 영향만을 다루고 있지만, 난자동결이 이후 출생한 아이들에 대한 암, 심장기형 등 건강위험에 대한 연구도 있다(Okun, Sierra & Genetics Committee, 2014).

과 수용 여부의 결정 등에 대한 논의가 시작 단계에 있는 지금은 우선은 이 사안의 1차적 당사자인 여성을 중심으로 한 논의부터 요청하는 것이다. 이 글이 사회적 난자동결의 윤리성과 사회적 수용성에 대한 여성과 시민들의 논의가 시작되는데 기여할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 경향신문(2020.7.1.). “뉴스 속 사용 용어 ‘미혼’ 대신 ‘비혼’ 늘었다.”
<https://m.khan.co.kr/local/Daejeon/article/202007011707011#c2b>.에서 2022.2.14. 인출.
- 김경례(2014). **난임여성의 체험과 출산기술의 정치**. 광주 : 전남대학교출판문화원.
- 뉴데일리경제(2021.11.8.). “김재연 산부인과 의사회장 ‘차기 정권서 난임 정책 전면 재정비.’”
<https://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2021/11/08/2021110800053.html>에서 2022.2.14. 인출.
- 매일경제(2021.10.13.). “출산할 권리”…유승민, ‘난임치료 국가전액지원’ 공약.”
<https://www.mk.co.kr/news/politics/view/2021/10/970560/>.에서 2022.4.26. 인출.
- 문한나·김명희·백수진(2020). “난자의 비의료적 보관 증가에 따른 법적·윤리적 쟁점과 관리 방안 연구”. **한국의료윤리학회지**. 제23권 제3호. 191-208.
- 류숙진(2022). “난임 당사자들의 ‘낳을 권리’로서의 재생산권에 대한 인식: ‘청와대 국민청원’을 중심으로”. **가족과 문화**. 제34권 제1호. 66-100.
- 보건복지부(2019a). “난임부부 시술비 지원 연령제한은 폐지되고, 지원 횟수는 확대된다.”
http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=350033.에서 2022.4.26. 인출
- _____ (2019b). “사실상 혼인관계 부부도 난임치료시술 가능해진다.”
https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=205&CONT_SEQ=351091.에서 2022.4.26. 인출.
- _____ (2019c). **생식세포 및 배아의 안전한 보관·활용을 위한 관리체계 구축**.
- 여성가족부(2022). **2022년 성별영향평가지침**.
- 에이치아이 여성의원(2021). “미혼 여성도 난자 냉동할 수 있나요” - 동결 난자 Q&A.” <https://m.blog.naver.com/hifertility/222311657226>에서 2022.2.13. 인출.
- 웨딩 TV(2020.2.2.). “[미국] ‘보존’과 ‘기부’, 이혼 커플의 동결배아 소송.”,
<https://www.weddingtv.com/news/articleView.html?idxno=1645>.에서

2022.4.26. 인출.

- 이동률(2009). “난자 및 배아동결에 슬러시질소를 이용한 유리화동결의 영향”. *대 한생식의학회*. 제36권 제1호. 1-8.
- 이현아(2016). “난임부부지원사업 개선연구: 난임여성의 안전 및 삶의 질 보호방 안 마련을 중심으로”. *입법과 정책*. Vol.8 No.1. 531-567.
- 이현아·문한나·김보배·김명희(2017). “보조생식술 관련 법제도 개선방안 연구 : 모자보건법과 생명윤리 및 안전에 관한 법률의 비교를 중심으로”. *생명, 윤 리와 정책*. 제1권 제1호. 109-141.
- 정연보(2021). “난자 냉동 기술의 생명정치: 희망의 테크놀로지와 개인화된 책임”. *여성학연구*. 31(2). 37-68.
- 정은주·이현아(2022). 보건의료 연구에서의 시민참여: 영국 보건연구청(HRA)의 시민참여 개념과 운영사례를 중심으로. *보건과 사회과학*. 제59집. 5-40.
- 조한선·김혜옥(2017). “미혼 여성의 임신능력 보존을 위한 난자동결에 대한 인 식.” *한국모자보건학회지*. 제21권 제1호. 46-54.
- 주간경향(2020.12.7.) “비혼여성에 정자제공” 법과 현실 사이.”
<https://weekly.khan.co.kr/khnm.html?mode=view&artid=202011271553001&code=115>에서 2022.4.25. 인출.
- 중앙일보(2014.10.15.) “페이스북·애플 여성인재확보위해 ... 불임치료·난자냉동 비용지원.”
<https://news.koreadaily.com/2014/10/15/society/generalsociety/2895942.html>에서 2022.4.25. 인출.
- 차여성과학연구소(N.D.). “난자은행.”
<https://chaimc.chamc.co.kr/fertility/bank.cha>에서 2022.2.13.인출.
- 최송희(2021). 한국의 난자냉동기술산업과 싱글여성의 변화하는 생애 기획. 이화 여자대학교. 석사학위논문.
- 통계청(2021.8.24.). “2020년 출생통계”.
https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=391575에서 2022.2.13.인출.
- 통계청·여성가족부(2020). “2020 통계로 보는 여성의 삶”.
http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsSn=708051에서 2022.2.13.인출.
- 하정옥(2012). “숫자를 (재)생산하는 몸, 도구화된 여성 건강: 저출산 정책으로서 의 <난임(불임)부부지원사업>에 대한 고찰”. *한국여성학*. 제28권 제1호.35-69.

- _____(2013). 재생산권 개념의 역사화·정치화를 위한 시론. *보건과 사회과학*, 34, 183-210.
- 황나미·채수미·박승미·김지연(2014). 2013년도 난임부부 지원사업 결과분석 및 인공수정 급여화 방안. 보건복지부·한국보건사회연구원 정책보고서.
- American College of Obstetricians and Gynecologists Committee on Gynecologic Practice and Practice Committee(2014). Female age-related fertility decline, Committee Opinion No. 589. *Fertil Steril*, 101(3), 633-634.
- ASRM(2013). Mature oocyte cryopreservation: a guideline. *Fertil Steril*, 99(1), 37-43.
- _____(2018) Planned oocyte cryopreservation for women seeking to preserve future reproductive potential: an Ethics Committee opinion. *Fertil Steril*, 110(6), 1022-1028
- Argyle, C. E., Harper, J.C., Davies, M.C.(2016) Oocyte cryopreservation: where are we now? *Human Reproduction Update*, 22(4), 440-449.
- Baldwin, K., Culley, L., Hudson, N., Mitchell, H., Lavery, S.(2015). Oocyte cryopreservation for social reasons: Demographic profile and disposal intentions of UK users. *Reproductive Biomedicine Online*, 31(2), 239-245.
- Bell, A.V.(2009). It's way out of my league': Low-income women's experiences of medicalized infertility, *Gender and Society*, 23(5), 688-709.
- Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt(2015). "Stellungnahme der Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Fortpflanzungsmedizingesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Gentechnikgesetz geändert werden"
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/bioethikkommission/publikationen-bioethik.html> 에서 2022.4.26. 인출.
- Borovecki, A., Tozzo, P., Cerri, N., & Caenazzo, L. (2018). Social egg freezing under public health perspective: Just a medical reality or a women's right? An ethical case analysis. *Journal of Public Health Research*, 7(1484), 101-105.

- Browne, J.(2018). Technology, Fertility and Public Policy: A Structural Perspective on Human Egg Freezing and Gender Equality. *Social Politics*, 25(2). 1-38.
- Cattapan, A., Hammond, K., Haw, J., Tarasoff, L. (2014). Breaking the Ice: Young Feminist Scholars of Reproductive Politics Reflect on Egg Freezing. *International Journal of Feminist Approaches to Bioethics*, 7(2), 236-247.
- Cobo, A., Kuwayama, M., Perez, S., Ruiz, A., & Pellicer, A. (2008). Comparison of concomitant outcome achieved with fresh and cryopreserved donor oocytes vitrified by the Cryotop method. *Fertil Steril*, 89(6), 1657-1664.
- Cobo, A., Meseguer, M., Remohi, J., & Pellicer, A. (2010). Use of cryo-banked oocytes in an ovum donation programme: a prospective, randomized, controlled, clinical trial. *Hum Reprod.*, 25(9), 2239-2246.
- Cobo A, Garrido N, Pellicer A, Remohí J.(2015). Six years' experience in ovum donation using vitrified oocytes: report of cumulative outcomes, impact of storage time, and development of a predictive model for oocyte survival rate. *Fertil Steril*. 104(6): 1426-34.
- Chronopoulou, E., Raperport, C., Sfakianakis, A., Srivastava, G., & Homburg, R. (2021). Elective oocyte cryopreservation for age-related fertility decline. *J Assist Reprod Genet*, 38(5), 1177-1186.
- Doyle, J.O, Richter, K.S., Lim, J., Stillman, R.J., Graham, J.R., & Tucker, M.J. (2016). Successful elective and medically indicated oocyte vitrification and warming for autologous in vitro fertilization, with predicted birth probabilities for fertility preservation according to number of cryopreserved oocytes and age at retrieval. *Fertil Steril*, 105(2), 459-466.
- ESHRE(2018). "Only 7 percent of social egg freezers have returned for fertility treatment at a large European center."
<https://medicalxpress.com/news/2018-07-percent-social-egg-freezers-fertility.html>.예2022.4.26. 인출.

- _____(2020). ESHRE Guideline: Female Fertility Preservation. *Hum Reprod Open*, 2020(4), DOI: 10.1093/hropen/hoaa052. eCollection 2020.
- Frederiksen, L.E., Ernst, A., Brix, N., Braskhøj Lauridsen, L.L., Roos, L., Ramlau-Hansen, C. H., & Ekelundet, C. K. (2018). Risk of Adverse Pregnancy Outcomes at Advanced Maternal Age. *Obstetrics & Gynecology*, 131(3), 457-463.
- Goold, I., & Savulescu, J.(2009). In favour of freezing eggs for non-medical reason. *Bioethics*, 23(1), 47-58.
- Goldman RH, Racowsky C, Farland LV, Munné S, Ribustello L, Fox JH. (2017). Predicting the likelihood of live birth for elective oocyte cryopreservation: a counseling tool for physicians and patients. *Hum Reprod*. 32(4), 853-859.
- Gocmen, I. & Kılıc, A.(2018). Egg freezing experiences of women in Turkey: From the social context to the narratives of reproductive ageing and empowerment. *European Journal of Women's Studies*, 25(2), 168-182.
- Harwood, K.(2009). Egg freezing: a breakthrough for reproductive autonomy? *Bioethics*, 23(1), 39-46.
- Habbema, J. D. F., Eijkemans, M.J.C., Leridon, H., & Velde, E.R. (2015). Realizing a desired family size: when should couples start?. *Hum Reprod.*, 30(9), 2215-2221.
- Hodes-Wertz, B., Druckenmiller, S, Smith, M., & Noyes, N. (2013). What do reproductive-age women who undergo oocyte cryopreservation think about the process as a means to preserve fertility?. *Fertility and Sterility*, 100(5), 1343-1349.
- Inhorn, M.C., Birenbaum-Carmeli, D., Birger, J., Westphal, L.M., Doyle, J., Gleicher, N., Meirow, D., Dirnfeld, M., Seidman, D., Kahane, A., & Patrizio, P. (2018). Elective egg freezing and its underlying socio-demography: a binational analysis with global implication. *Reproductive Biology and Endocrinology*, 16(70), 1-11.
- IFFS(2019). "Global Trends in Reproductive Policy and Practice, 8th Edition."
<https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uw>

s:57644/에서 2022. 3.11.인출.

- Jackson, E.(2017). The ambiguities of ‘social’ egg freezing and the challenges of informed consent. *BioSocieties*, 13(1), 1551-1556.
- Kim, Y.J., Lee, J.E., Kim, S.H., Shim, S.S., & Cha, D.H. (2013). Maternal age-specific rates of fetal chromosomal abnormalities in Korean pregnant women of advanced maternal age. *Obstet Gynecol Sci*, 56(3), 160-166.
- Kushnir, V.A., Barad, D.H., Albertini, D.F., Darmon, S.K., & Gleicher, N. (2015). Outcomes of Fresh and Cryopreserved Oocyte Donation. *JAMA*, 314(6), 623-624.
- Kushnir, V.A., Darmon, S.K., Barad, D.H., & Gleicher, N. (2018). New national outcome data on fresh versus cryopreserved donor oocytes. *J Ovarian Res*, 11(1), 2. DOI: 10.1186/s13048-017-0378-4.
- Lewis, E.I., Missmer, S.A., Farland, L.V., & Ginsburg, E.S.(2016). Public support in the United States for elective oocyte cryopreservation. *Fertility and Sterility*, 106(5), 1183-1189.
- Lockwood, G.M.(2011). Social egg freezing: the prospect of reproductive ‘immortality’ or a dangerous delusion. *Reprod Biomed Online*, 23(3), 334-340.
- Linkeviciute, A., Peccatori, F.A., Sanchini, V., & Boniolo, G. (2015). Oocyte cryopreservation beyond cancer: tools for ethical reflection”. *J Assist Reprod Genet*, 32(8), 1211-1220.
- Okun N, Sierra S, Genetics Committee (2014). Pregnancy outcomes after assisted human reproduction. *J Obstet Gynaecol Can*.Jan;36(1):64-83.
- Parmegiani L., Cognigni G.E., Bernardi S., Cuomo S., Ciampaglia W., Infante F.E., Tabarelli de Fatis, C., Arnone, A., Maccarini, A.M., & Filicori, M. (2011). Efficiency of aseptic open vitrification and hermetical cryostorage of human oocytes. *Reprod Biomed Online*. 23(4), 505-512
- Patrizio P, Sakkas D.(2009). From oocyte to baby: a clinical evaluation of the biological efficiency of in vitro fertilization. *Fertil Steril*. 91(4), 1061-6.
- Petropanagos, A. Cattapan, A., Baylis, F., & Leader, A. (2015). Social

- egg freezing: Risk, benefits and other considerations. *Canadian Medical Association Journal*, 187(9), 666-669.
- Poli M. & Capalbo A.(2021) Oocyte Cryopreservation at a Young Age Provides an Effective Strategy for Expanding Fertile Lifespan. *Front. Reprod. Health*, 22 DOI: 10.3389/frph.2021.704283
- Polyakov, A., and Rozen, G., (2021). Social egg freezing and donation: waste not, want not, *Journal of Medical ethics*, 47(12), DOI: 10.1136/medethics-2020-106607.
- Reuters(2018.3.26.). Women who freeze eggs to delay childbirth often feel regret, <https://www.reuters.com/article/us-health-fertility-egg-freezing-idUSKCN1IQ2PR>.에서 2022.4.26. 인출.
- Rienzi, L., Romano, S., Albricci, L, Maggiulli, R., Capalbo, A., Baroni, E., Colamaria, S., Sapienza, F., & Ubaldi, F. (2010). Embryo development of fresh ‘versus’ vitrified metaphase II oocytes after ICSI: a prospective randomized sibling-oocyte study. *Hum Reprod*, 25(1), 66-73.
- Robertson, J.A.(2014). Egg freezing and egg banking: empowerment and alienation in assisted reproduction. *J Law Biosci*, 1(2), 113-136.
- Schneider J, Lahl J, Kramer W.(2017). Long-term breast cancer risk following ovarian stimulation in young egg donors: a call for follow-up, research and informed consent. *Reprod Biomed Online*. 34(5), 480-485.
- Shmorgun D, Claman P, Joint Sogc-Cfas Clinical Practice Guidelines Committee(2011). The diagnosis and management of ovarian hyperstimulation syndrome. *J Obstet Gynaecol Can*. 33(11), 1156-1162.
- SOCG Committee Opinion(2012.1.)“Delayed Child-Bearing.” https://www.mcgill.ca/familymed/files/familymed/age_and_fertility.pdf에서 2022.6.8. 인출.
- Time Magazine(2014.10.15.). “Company-paid egg freezing will be the great equalizer.” <http://time.com/3509930/company-paid-egg-freezing-will-be-the-great-equalizer/>.에서 2022.4.26. 인출.

- Tucker, M., Morton, P., & Liebermann, J.(2004). Human oocyte cryopreservation: A valid alternative to embryo cryopreservation?. *European Journal of Obstetrics and Gynecology and Reproductive Biology*, 113(1), 24-27.
- UNPFA(United Nations Population Fund). 2012. “Reproductive Rights: A Tool for Monitoring State Obligations.”
http://reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/crr_Monitoring_Tool_State_Obligations.pdf .에서 2022.6.3 인출.
- WHO(2009). “Gender and reproductive rights.”
<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/activities/gender-and-reproductive-health> 에서 2022.4.26. 인출.
- Wall Street Journal(2016.1.22.), How Many IVF Cycles Should Women Try?.”
<https://www.wsj.com/articles/how-many-ivf-cycles-should-women-try-1453481782>에서 2022.4.26. 인출.
- Weber-Guskar, E.(2017). Debating social egg freezing: arguments from phases of life. *Med Health Care and Philos*, 21(3), 325-333.
- Wunder, D.(2013). Social freezing in Switzerland and worldwide – a blessing for women today?. *Swiss Medical Weekly*, DOI: 10.4414/smw.2013.13746.

Abstract

The Universality and Particularity of Ethics Related to Social Egg Freezing in Korea : A Preliminary Inquiry for the Public Deliberation in Aspect of Gender Equity

Hyun A, Lee*·Eunjoo Chung**

Egg freezing technology, which emerged in the mid 1980s, originally used for medical reasons to preserve the fertility of women undergoing cancer treatment, is now being transformed as a procedure for general women. It is referred to as a “social egg freezing”, the act of freezing women’s eggs not because of illness but in order to defer or delay childbearing among women pursuing education and careers, or due to a lack of a stable partner. With social egg freezing steadily growing in the years in our society, this study intends to conduct a review of the ethics of social egg freezing focusing on the effects of general women’s use of this medical technique on their life, safety, and gender equity.

Yet, this study does not intend to present a definite answer such as ‘yes’ or ‘no’ on the ethics of social egg freezing. This issue is complex and even political to be answered. First, it is complex. Discussions about the positive and negative effects of social egg freezing on women’s lives and gender equity are fiercely contested, but follow-up studies in Korea to determine the magnitude of the influence are still lacking. Also, it is political because various social policies including population and ST(Science & Technique) policy are closely connected to this issue.

In this context, this study argues that in order to determine the ethics of “social egg freezing”, public deliberation is necessary with members of society, particularly including women, the main parties to this technology, actively participate. In addition, it suggests that the necessity, direction, and risk of the state’s institutional intervention that can protect, manage, and support the ethical use of social egg freezing in consideration of women’s life quality, safety and gender equity should be discussed as a main topic for public discussion. This is because of the expectation that the state’s intervention and direction will serve an important role for the ethical use of social egg freezing.

Also, this study points out that there is an urgent need to support domestic legal, sociological, medical follow-up studies that can help the public make decisions on this issue in regards of benefits and harm to women's reproductive rights, and technological effectiveness. Lastly, this study suggests that the public should be aware of the possibility that the risk of the life and gender equity of women may not be served as main considerations, but rather used as political means in the special policy context of Korean society.

Keywords: social egg freezing, ethics, gender equity, public deliberation, distinctive features of Korean society

* First & Corresponding Author: Senior Researcher, Korea National Institute for Bioethics Policy

** Co-Author: Senior Researcher, Korea National Institute for Bioethics Policy

출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인: 불안정 노동과 경력단절을 중심으로

최인선*·이소영**

초 록

이 연구는 불안정 노동과 경력단절을 중심으로 출산 양육기 동안 여성의 일자리 질이 어떻게 변화하는가를 파악하고자 하였다. 이를 위해 노동패널5차년도~23차년도의 자료를 활용하여 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총10년 동안 일자리 질의 변화를 관찰하고 추정하였다. 일자리 질의 변화는 ①노동시장이탈형, ②지연된 경력단절형, ③ 불안정노동진입형 ④불안정노동유지형 ⑤ 안정 노동유지형 등 총 5가지로 유형화하였다. 분석 결과, 첫째, 여성이 노동시장이행과정에서 경력단절 없이 일자리를 계속 유지할 경우 일자리 질은 유지되었다. 둘째, 경력단절 후 재진입한 일자리는 불안정 노동을 강화시켰다. 셋째, 여성의 일자리 질이 한번 떨어지면 불안정하지 않은 일자리(안정 노동) 진입이 불가능하였다. 넷째, 자녀수가 많을수록 지연된 경력단절형과 불안정노동진입형을 선택할 가능성이 높았다. 다섯째, 가구소득은 여성의 일자리 질 변화 경로를 설명하는 주요요인으로 나타났다. 즉, 높은 가구소득은 안정노동유지형을, 낮은 가구소득은 불안정노동진입형을 설명한다. 이러한 결과를 통한 주요 시사점은 첫째, 출산과 관계없이 경제활동을 유지할 수 있는 정책이 가장 우선시 되어야 함을 시사한다. 둘째, 재진입시 일자리 질이 더 이상 불안정노동을 강화시키지 않기 위해서는 여성의 취업욕구를 반영한 실효성 있는 취업 프로그램이 개발되어야 한다. 셋째, 출산과 여성의 경제활동참여를 정적인 관계로 바꿔야할 당위성과 시급성이 있다.

주제어 : 일자리 질, 불안정 노동, 경력단절, 출산 양육기 여성, 집단중심추세

* 제1저자: 이화여대 사회복지 박사과정, 한국보건사회연구원 연구원(waiting23c@kihasa.re.kr)

** 교신저자: 한국보건사회연구원 연구위원(sylanne@kihasa.re.kr)

I. 서론

2022년 2월 기준 현재 여성(15세 이상)의 경제활동참가율은 53.2%이다¹⁾. 절반 이상의 여성이 노동시장에 참여하고 있음에도 불구하고 여성의 직종은 주로 비정규, 비숙련 등 저임금 일자리에 집중되어 있다(권현지·김영미·권혜원, 2015). 여성 임금근로자의 네 명 중 한 명(24.7%)이 저임금근로자이며, 여성 임금근로자의 약 절반이(47.4%) 비정규직 일자리에 종사하고 있다²⁾. 여성이 이렇게 낮은 질의 일자리에 종사하게 되는 요인에는 여러 가지가 있지만, 그 중 가장 주된 요인은 혼인, 출산과 육아로 인한 경력단절이다(윤자영, 2018; 민현주, 2008; Brinton, Lee, and Parish, 1995). 즉 여성의 생애사적 사건인 출산과 양육이 전 생애적으로 일자리에 큰 영향을 미치는 것이다.

여성은 학업 종료 후 노동시장에 진입하여 경력을 쌓아오다가 혼인, 출산, 양육 등을 계기로 노동시장에서 완전히 이탈하거나(L-curve), 자녀를 양육한 후 노동시장에 다시 들어가게 되면서(M-curve) 나쁜 일자리(bad job)를 경험하게 한다(이정아·이철·최정은, 2017). 이렇듯 출산과 양육의 기간은 여성의 일자리 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 선행연구는 이 시기에 집중하여 수행되었다. 경력단절 경험이 있는 여성의 일자리 질은 노동시장 재진입 시 임금의 하락, 시간제로의 전환, 비정규직화, 중·소규모의 사업체로의 쏠림현상 등으로 나타난다(김정명, 2019; 오은진 외, 2019; 양현순·박재완, 2016). 선행연구들(김은하·백학영, 2012; Blau and Kahn, 2017; 함선유, 2020; Tomlinson, Olsen and Purdam, 2009; 최은영, 2016)은 임금³⁾, 근로시간, 산업분포 등으로 나누어 각각 단일 차원의 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다. 하지만 경력단절 이후 재진입한 일자리 질은 하나의 분절적인 특성으로 나타나는 것이 아니라, 저임금이면서 시간제, 비정규직화가 동시에 발생하여 열악한 일자리 특성이 모두 발현되거나, 일부 특성만 발현될 수 있다. 이에 이 연구에서는 일자리의 다차원적 특성을 가지고 있는 불안정 노동

1) 출처: 경제활동참가율

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1DA7014S_02&vw_cd=MT_GTITLE01&list_id=106&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_GTITLE01에서 2022.3.17. 인출.

2) 출처: 비정규직근로자비율

<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4214>에서 2022.3.17. 인출.

3) 명확하게 경력단절 여성을 대상으로 한 연구보다 혼인과 출산을 경험한 여성의 임금(motherhood penalty), 혹은 성별 임금격차(gender wage gap)를 보았다.

(precarious work)개념을 적용하여 여성의 일자리 질이 어떻게 변화하는지 살펴보고자 한다. 불안정 노동은 기존의 연구에서 임금, 시간제, 일자리 형태 등 하나의 영역으로만 제시되었던 일자리 질의 특성을 다차원적으로 포괄하여 볼 수 있기 때문에, 여성의 일자리 질이 얼마나 불안정하게 변화하는지를 척도화하여 제시할 수 있는 장점이 있다.

선행연구에서는 출산 양육기 동안의 여성의 일자리 질 변화를 횡단의 측면에서 연령별 효과를 분석하거나, 경력단절의 전과 후를 비교하여 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다(최은영, 2016; 고영우, 2016). 하지만 횡단면만을 분석한 결과는 개별 여성의 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화 ‘과정’을 보여주지 못한다. 이에 종단의 측면에서 출산 양육기 동안 여성의 노동시장 이탈여부(김혜연, 2010; 민현주, 2012)나, 종사상지위 변화(윤미례·김태일, 2016; 김진하, 2016; 강성호·김경아·김기홍, 2015)를 통해 노동시장 이행과정에서 일자리 질이 어떻게 변화했는지 살펴본 연구도 수행되었다. 하지만 ‘노동시장 이탈여부’는 취업상태 변화만 보기 때문에 일자리 질이 어떻게 변화하였는지 파악하기엔 한계가 있고, ‘종사상지위’는 지위가 주는 속성으로 일자리 질을 어느 정도 파악할 수 있는 장점이 있지만, 그 특성만으로 정확하게 일자리 질을 판단하기 어렵다. 즉 종사상 지위에 따라 서열적 특성을 가진다고 가정하지만, 모든 임금근로자가 비임금근로자보다 상위의 일자리 질을 가진다고 보긴 어렵다. 불안정 노동을 개념화한 연구들(백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 김윤영, 2020)은 임금근로자와 비임금근로자를 동일선상에서 노동시장에서의 불안정성 정도와 규모를 측정하고자 하였다. 이에 기존 논의를 바탕으로 불안정 노동 개념을 적용하여 임금근로자와 비임금근로자를 모두 포괄한 여성취업자의 ‘일자리 질’ 변화 과정을 살펴보고자 한다.

이 연구는 여성의 일자리 취약성에 중점을 두어 출산과 양육기간 동안 여성의 일자리가 얼마나 불안정 노동으로 변화했는가에 집중하였다. 경력단절이 가장 많이 발생하는 첫째아 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총 10년의 기간 동안 노동시장 이행과정(지속이나 이탈)에서 일자리 질이 어떻게 변화되었는지(불안정노동이 되었는지)를 살펴본다. 첫째아 출산 시점을 기준으로 살펴보는 이유는 M자형 분포 곡선이 설명하듯 경력단절의 시기는 혼인보다 자녀의 출산 시기와 밀접하게 연결되어 있고(민현주, 2012; 은기수, 2018), 자녀 양육이 어느 정도 마무리 되는 초등학교 저학년 이후 재취업으로 연결되는 경향이 있기 때문이다(김난주, 2016). 출산, 양육기 동안 경력단절의 형태와 이로 인한 일자리의 질 변화를 유형화하기 위해서는 노동시장 이행과정에서 발생하

는 경우의 수를 모두 포괄하여야 한다. 여성이 취업상태에 있다가 비취업 상태인 실업이나 비경제활동으로 옮겨가는 가능성(김진하, 2016) 그리고 재취업 가능성 등을 모두 포괄하기 위해 취업자, 실업자, 비경제활동인구를 모두 포함하였다. 이러한 노동시장을 이행하는 경로를 토대로 일자리 질 변화양상이 유사한 집단을 유형화하여 집단들의 특성을 제시하고자 한다. 안정적인 일자리에서 경력단절 후 불안정노동으로 이동하거나, 불안정 노동이 더 불안정해지거나, 안정적인 일자리를 유지하거나, 계속해서 노동시장에 진입하지 않는 등 다양한 경우의 수를 출산·양육기 여성의 ‘일자리 질 변화 과정’에 초점을 두고, 대표적인 경로를 도출하여 유형화한다. 그리고 경력단절과 불안정 노동을 유형화한 집단에 영향을 준 요인들의 영향력을 살펴본다. 이를 통해 유사한 일자리 질 변화 경로를 가지는 여성들을 범주화하고 여성 노동시장 이행과정에 존재하는 이질성의 유형을 구성하고자 하였다. 더 나아가 여성의 일자리 질 변화 양상에 영향을 미치는 원인들을 구체적으로 파악하고 정책적 함의를 도출하고자 한다.

II. 선행연구

1. 불안정 노동

1970년대 이후 자본주의 경제중심체제에서 세계화 및 정보화는 세 가지 혁명을 가지고 왔다. 제조업 중심에서 서비스 중심의 사회로 변화, 여성의 서비스업 수요의 증가에 따른 노동시장 참여의 확대, 표준고용관계 와해로 인한 노동시장 유연화와 비전형적인 고용관계가 형성되었다(이승윤·백승호·김윤영, 2017). 전일제 형식의 지속적인 노동기간을 보장하던 체제에서 시간제의 프로젝트성 일자리 체제로의 변화는 기존의 표준고용관계가 제공했던 안전성을 보장하지 못한다는 문제를 가지고 있다. 이런 노동시장 불안정은 불안정 노동(precarious work)에 대한 논의로 발전되었다(신경아, 2019).

불안정 노동이란 한 가지 또는 그 이상 영역에서의 일자리의 안정성(security)이 부족한 것으로 기술된다. 전반적인 불안정 노동의 특징으로는 저임금, 비전형적인 고용계약, 사회적 급여(social benefit)의 제한이나 부재, 법적 수급자격 높은 수준의 일자리 불안정성(insecurity), 짧은 근속기간, 높은 산업재해 위험성을 가진 것으로 볼 수 있다(이정아·이철·최정은, 2017).

불안정 노동의 특성은 다차원적 속성을 가지고 있기 때문에 연구자가 보는 관점에 따라 불안정 노동의 영역이 조금씩 달라진다. 때문에 불안정 노동의 다차원적 속성을 정의하기 위한 연구들(Rodrges and Rodgers, 1989; Laparra, Darmon and Frade, 2004; Vosko, 2009; Standing, 2011; 백승호, 2014; 백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 서정희·박경하, 2015; 윤자영, 2018)은 불안정 노동의 속성을 규정하고 있으나 일치된 의견은 제시하지 못하고 있다(백승호, 2014). Rodrges & Rodgers (1989)는 불안정성을 다차원적으로 측정한 초기 연구자로 단기간 고용계약 기간, 일/임금, 노동과정에 대한 통제, 사회보장, 법적 고용보호의 부재, 저소득 차원으로 측정했다. Vosko(2010)는 고용 불확실성, 소득 불안정, 제한된 사회보장 혜택, 법적 권리의 부재를 기준으로 불안정 노동을 정의한다. Laparra et al.(2004: 10)는 불안정 고용을 비정규직 여부, 시간제, 저임금 혹은 근로빈곤, 고용의 형태, 비전형근로로 측정하였다. Standing(2011: 10)은 노동시장 안정, 고용 안정, 직무안정, 일보장, 숙련재생산, 소득 안정, 권한보장이 이루어지지 않을 경우 불안정 노동으로 보았다. 한국의 불안정 노동의 다차원적으로 측정을 한 연구들은 주로 고용의 불안정성과 소득의 불안정(백승호·안주영·이승윤, 2017; 최혜지, 2018)을 불안정 노동의 속성으로 보거나 이와 더불어 사회보장의 불안정성(백승호, 2014; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 서정희·박경하, 2015)을 기준으로 삼고 있다. 불안정 노동의 구성요소가 다양함에도 불구하고 고용의 불안정과 임금/소득의 불안정은 불안정노동의 기본요건이자 주요 특징으로 합의된다(최혜지, 2018). 이에 이 연구에서는 불안정 노동을 고용의 불안정성과 임금/소득의 불안정성의 개념을 적용하여 측정하고자 한다.

〈표 1〉 연구별 ‘불안정 노동’의 다차원적 속성

저자명(년도)	측정내용
Rodrges & Rodgers(1989)	단기간 고용계약 기간, 일/임금, 노동과정에 대한 통제, 사회보장, 법적 고용보호의 부재, 저소득 차원
Vosko(2010)	고용 불확실성, 소득 불안정, 제한된 사회보장 혜택, 법적 권리의 부재
Laparra et al(2004)	정규직 여부, 시간제, 저임금 혹은 근로빈곤, 고용의 형태, 비전형근로
Standing(2011)	노동시장 안정, 고용 안정, 직무안정, 일보장, 숙련재생산, 소득 안정, 권한보장
백승호·안주영·이승윤(2017)	고용지위의 불안정, 소득의 불안정
최혜지 (2018)	고용 불안정, 소득 불안정
백승호 (2014)	고용의 불안정, 소득의 불안정, 사회적 임금의 불안정
이승윤·백승호·김윤영(2017)	고용의 불안정, 소득의 불안정, 사회보험의 불안정
서정희·박경하(2015)	고용계약 불안정, 근로조건 불안정

고용의 불안정은 불안정 노동의 가장 일차원적인 속성으로(백승호, 2014), 계약기간의 불안정과 고용관계의 불안정을 특징을 가지고 있다(서정희·박경하, 2015). 한국에서 통용되고 있는 ‘비정규직’은 고용불안정의 전형적인 특성을 가지고 있다. 비정규직으로 고용되는 경우, 기간제 근로, 단기근로, 일용근로 등 계약기간을 한정하며, 노동법적 고용관계를 회피하기 위해 삼각 고용관계, 도급근로의 형태를 띤다(ILO, 2012). 하지만 한국의 ‘비정규직’은 대부분 임금근로자에 한정되어 고용주/자영업자인 비임금근로자를 포함한 전체 근로자의 고용 불안정 특성을 보여주지는 못한다. 비임금근로자의 고용불안정 특성을 살펴보면, 사업체의 규모와 종사상 지위와 관련된 요인이 고용불안정성을 가장 많이 설명하는 것으로 나타났다(이승윤·백승호·김윤영, 2017; 안중순, 2015; 김규혜, 2020). 안중순(2015)은 근로자 내 이질성을 파악하기 위해 사회적 위험대응⁴⁾의 차이를 살펴본 결과, 1인 자영자(2.80점)와 무급종사자(2.51점)는 상용직(5.05점)과 임시일용직(3.18점)에 비해 사회적 위험에 대응하는 점수가 낮아 고용불안정이 높은 것으로 나타났다. 더 나아가 5인 미만 고용주의 사회적 위험대응은 3.51점으로 1인 자영자와 무급종사자간 차이가 크게 나타났다. 이와 같은 결과는 비임금근로자 내에서도 규모나 지위에 따라 고용불안정 차이가 존재함을 보여준다. 김규혜(2020)는 청년 자영업자를 대상으로 분석한 결과, 1인 자영업자가 고용인을 가진 경우보다 소득 불안정성과 사회보험의 불안정성이 높은 것으로 나타났다(김규혜, 2020). 비임금근로자 내에서도 고용인이 없는 1인 자영자/고용주나 무급가족종사자는 고용 불안정성이 다른 집단에 비해 높다고 볼 수 있다. 이는 Laparra 외(2004)의 불안정 노동 특성파도 일치하는데, Laparra과 그 동료들은 고용 불안정한 집단의 특성을 저임금이며 사회적 보호(사회보험)에 취약하다고 보고하고 있다.

임금/소득의 불안정은 안정된 소득을 확보하였는가와 연결된다(최혜지, 2018). 임금/소득 불안정 정도는 저임금 여부로 확인할 수 있다. 저임금은 국제노동기구(ILO)기준인 중위소득의 2/3 미만으로 정의한다(백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017;). 저임금의 경우 장래성 없는 일자리를 차지할 가능성이 높고, 근로를 통한 빈곤탈출 가능성도 낮으며, 일자리 질도 낮다고 보고 있다(김은하·백학영, 2012). 고용의 불안정과 소득의 불안정은 서로 상관관계가 높음에도 불구하고 구분할 필요가 있다. 한국노동시장의 특성을 고려할 때 같은 비정규직일지라도 대기업에 종사하는지 중소기업에

4) 사회적 위험대응은 사회보험의 가입여부, 민간보험의 가입여부, 새로운 기술습득을 구성한 변수로, 해당 일자리가 얼마나 위험에 잘 대응하고 있는가로 고용의 안정성을 대체한다고 볼 수 있다.

종사하는지에 따라 소득차이가 달라질 수 있기 때문이다(백승호, 2014). 고용의 불안정과 임금/소득의 불안정은 두가지 차원의 불안정 노동이 가중되어 나타나거나 한차원에서만 나타날 수 있기 때문에 고용과 임금/소득의 불안정성은 다른 각기 다른 차원으로 보아야 한다.

2. 여성의 불안정 노동과 경력단절

경제사회구조의 변화로 인한 서비스산업 중심의 사회는 가족 내에서 담당하던 돌봄 영역을 시장으로 나오게 하면서 여성의 고용 증대를 가지고 왔다. 하지만 돌봄 중심의 서비스 산업은 대부분 저숙련, 저임금, 불안정한 고용지위 등 불안정 노동의 성격을 가지고 있어 성별에 따른 노동시장의 분할 가능성을 높여 여성의 불안정 노동을 강화시켜왔다(윤자영, 2018). 이중노동시장이론은 성별로 분할된 노동시장을 설명하기에 가장 적합하다(이승윤·안주영·김윤희, 2016; 최혜지, 2018; 윤자영, 2018). 이중노동시장이론에 따르면, 노동시장은 이동이 제한적인 두 개의 하부구조인 내부노동시장과 외부노동시장으로 이중화되어 있다고 보고, 이 두 영역은 각기 다른 규칙으로 작용한다(Doeringer and piore, 1971). 즉 내부노동시장은 양호한 근로조건, 높은 임금, 더 나은 승진 및 기회가 보장되어 주로 남성을 중심으로 가족부양임금을 받으며, 고용안정을 보장받는다. 반면, 외부노동시장은 저임금, 노동시장 이탈이 자유롭고, 직업적 전망이 열악한 비정규직 혹은 영세사업장, 시간제 고용이 주를 이루고, 승진과 교육 기회의 부재 등과 같이 불안정노동이 가진 특징을 지니며, 출산, 양육, 가사노동이 내부노동시장과 양립될 수 없다는 이유로 여성중심 일자리로 대변된다.

노동시장의 이중구조가 심화되고 그로 인하여 여성의 불안정 노동이 강화됨에 따라 여성은 출산, 양육 시기에 노동시장을 유지하기보다 이탈을 선택하여 ‘경력단절’로 연결될 가능성이 높다(윤자영, 2018). 문제는 경력단절을 경험한 여성이 노동시장에 재진입할 경우, 일자리의 특성을 한층 더 불안정 노동으로 강화시킨다는 것에 있다. 경력단절 후의 재취업은 경력단절 이전의 일자리 질과 전혀 다름을 경험한다(김정원, 2020). 기존의 연구들은 시간제로의 전환(Tomlinson, Olsen and Purdam, 2009; 양현순·박재완, 2016; 이정숙·강기정, 2015), 산업분포의 변화(고영우, 2016; 최은영, 2016), 임금의 변화(김은하·백학영, 2012; Blau and Kahn, 2017; 함선유, 2020) 등으로 여성의 일자리 질이 취약해지고 있음을 보여준다. Tomlinson, Olsen and Purdam

(2009)은 경력단절 여성이 노동시장에 재진입할 경우 시간제 형태의 여성특성화된 일자리를 가질 가능성이 높다고 보고한다. 경력단절이후의 재취업시 시간제 일자리를 선택한 비율을 살펴보면, 경력단절 이전 일자리에서 시간제 근무로 일한 비율은 5.4%이나 경력단절이후 일자리에서는 16.7%가 시간제 일자리를 선택하는 것으로 나타났다(여성가족부, 2020). 김안나·한유진(2021)은 여성이 첫 아이를 출산한 이후 내부노동시장 특성의 직종 및 산업에 종사할 확률이 점진적으로 감소하고 외부노동시장 특성의 직종 및 산업에 종사할 확률이 점차 높아진다고 보고한다. 고영우(2016)는 산업/직업 유지 집단, 직종 변경 집단, 산업변경 집단, 산업/직업 변경 집단으로 나누어 경력단절 이전과 이후의 임금의 변화를 보았다. 산업과 직업을 모두 변경한 집단은 다른 집단보다 실질임금이 수준이 가장 낮은 것에 주목한다. 환언하면 경력단절 이전의 일자리 특성을 유지하지 못할 경우, 저임금 비정규 일자리와 같은 불안정 노동 일자리로 진입할 가능성이 상대적으로 높다고 해석하였다. 모성패널티는 여성이 출산으로 인해 임금의 불이익을 경험하며, 남성은 아버지가 되면서 임금이 오히려 얻는다는 연구결과를 단적으로 보여준다(김정명, 2019; 장진희, 2020). 유사한 맥락으로 김정원(2020)은 경력단절이 고용과 관련된 정보의 접근성을 낮추고 노동시장 진입을 어렵게 하여 여성들이 저임금 일자리를 받아들이도록 한다고 보고한다. 종합하여 보면 여성은 출산과 양육의 기간 동안 경력단절을 경험할 경우, 경력단절 후 일자리는 시간제이거나, 비정규직이거나, 저임금 등의 특성을 가질 확률이 높다는 것이다. 이러한 재진입 일자리의 특성은 불안정 노동의 한 가지 특성만을 보여주지는 않는다. 선행연구들은 산업분포의 변화나, 임금의 저하, 시간제의 변화 등 불안정 노동의 특성을 한 차원씩 제시하고 있다. 하지만 경력단절을 경험한 여성은 단순히 한가지의 불안정 노동 특성을 경험하는 것이 아니라, 비정규직이면서, 저임금이고, 시간제 등의 불안정 노동 특성을 복합적으로 모두 경험하거나, 혹은 정규직이지만 저임금 등 불안정노동 특성의 일부만을 경험할 수 있다. 이에 이 연구에서는 출산 양육기 동안 여성이 경력단절을 경험하거나 혹은 일자리를 유지하면서 고용과 임금을 척도화한 불안정 노동성 정도가 강화되거나 혹은 유지되는지 혹은 불안정하지 않은 노동으로 가는지 살펴보고자 한다.

3. 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화와 영향요인

출산과 양육의 기간은 노동시장이탈과 함께 여성의 일자리 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 선행연구는 이 시기에 집중하여 연구되었다(표 2 참고). 이 연구들은 동태적 관점에서 출산 양육기 여성의 노동시장 이행 ‘과정’을 보았다는 데에 의의가 있다. 노동이행과정 속에서 어떤 특성을 가진 여성이 노동시장을 완전 이탈하는지 혹은 재진입하는지, 유지하는지 유형화를 통해 설명하고 있다. 동태적 관점의 연구에서는 이행상태 변수를 노동시장 이탈여부(김혜연, 2010; 민현주, 2012)나, 종사상지위 변화(윤미례·김태일, 2016; 김진하, 2016; 강성호·김경아·김기홍, 2015)를 통해 일자리 질의 변화를 유형화한다. 노동시장 이탈여부는 경력단절과 재진입이 어떤 시기에 일어나는가를 유형화 할 수 있지만 일자리 질이 어떻게 변화하고 있는가를 보기엔 한계가 있다. ‘종사상 지위’는 다양한 맥락을 가로질러 일자리 질을 간단하고 손쉽게 비교할 수 있는 장점(이정아·이철·최정은, 2017)이 있지만, 일자리 질을 정확하게 척도화하긴 어렵다. 다시 말해 종사상지위를 이행상태 변수로 사용한 연구는 종사상 지위만으로 일자리 질의 높고 낮음과 같은 서열의 방향성을 가질 수 있다고 가정하지만 모든 취업자가 임금근로자 지위만으로 비임금근로자보다 언제나 상위의 일자리 질을 가진다고 일반화하긴 어렵다. 김진하(2016)는 종사상 지위를 기준으로 여성의 노동시장 이행을 5가지(상향이동/정체/전환/하향이동/비근로)로 유형화 하였고 이 중 하향이동에 속하는 유형은 자영업자와 임시·일용직 사이에서 이동하다 경력공백 후 자영업자 또는 임시 일용직으로 복귀한 경우로 보고 있어, 임시·일용직과 자영업자를 동일선상의 일자리 질로 가정한다. 강성호·김경아·김기홍(2015)은 근로안정-개선형/근로안정-유지형/불안정·비정형 3가지로 유형화하였고, 이 중 불안정·비정형 집단은 정규직에서 비정규직 혹은 비임금, 비취업으로 이동하는 집단으로 보아, 비정규직과 비임금근로자를 임금근로자보다 낮은 일자리 질을 갖는다고 가정한다. 하지만 이러한 가정은 앞서 기술한 것처럼 임금근로자가 자영업자(비임금근로자)에 비해 소득의 불안정성이 높을 수 있는 가능성을 배제시킨다. 윤미례·김태일(2016)의 연구는 유형화된 집단별로 일자리 질이 얼마나 나빠졌는가를 보기 위해 시간제나 비정규직 비중이 어떻게 변화하였는가를 추가적으로 분석함으로써 종사상 지위를 기준으로 노동시장 이행상태를 유형화할 경우, 유형화된 집단자체가 일자리 질의 변화과정을 포괄하지 못하고 있음을 보여준다. 이에 이 연구는 노동시장 이행상태 변수를 불안정 노동을 기준으로 하여 임금근로자와 비임금근로자를 같은 취업자로 간주하고 소득의 불안정성

과 고용의 불안정의 정도로 일자리 질을 분석한다. 불안정 노동은 종사상 지위가 주는 단편적인 정보보다 좀 더 정교한 일자리 질 척도로서, 여성의 노동시장 이행과정에서의 일자리 질 변화 과정을 잘 반영할 수 있다.

여성의 노동시장이행 유형에 영향을 주는 주요 요인은 <표 2>에서 제시하였다. 인구사회학적 특성으로 여성의 일자리 질을 가장 잘 설명하는 변수는 연령과 학력으로 노동시장 이행에 영향을 주는 모든 연구에서 이 두 변수를 포함하고 있다. 연령변수는 현재 연령과, 결혼당시 연령, 출산 연령 등 연구 목적에 따라 다양하게 적용되는 것으로 나타났다. 김진하(2016)는 20대, 40대보다 30대에서 일자리 질이 향상하는 상향이동을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타나, 높은 인적자원을 가지고 있다면 높은 수준의 직업경력을 유지할 수 있는 것으로 보았다. 김혜연(2010)은 현재 연령과 출산연령의 영향요인을 모두 고려하여 조기노동시장형, 조기노동시장진입형, 가사노동지속형 등으로 유형화하였는데, 현재 연령이 높을수록 조기노동시장형보다는 가사노동지속형에 속할 확률이 높아, 여성의 현재연령이 높을수록 비경제활동을 하는 것으로 나타났다. 첫 출산시 연령이 높을수록 조기노동시장진입형에 속하여 고학력 상용직 여성이 출산을 이루는 경향이 있고, 반대로 첫자녀 출산연령이 낮을수록 가사노동지속형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 만혼과 고령출산의 경향은 개인의 역량을 키워 안정적인 일자리에 진입 후 결혼과 출산을 선택함으로써, 출산과 양육에 관계없이 경제활동의 지속적인 참여욕구를 반영한다고 볼 수 있다(김혜연·김상돈·선보영, 2010). 학력의 경우, 학력이 높을수록 직업적 성취욕구를 고취시켜, 경제활동에 적극적으로 임하여, 안정적인 고용형태와 임금이 높은 전문직에 종사할 가능성이 높다고 보고 있는 연구(김진하, 2016; 민현주, 2012)와 높은 학력에도 불구하고 괜찮은 일자리를 얻지 못하여 노동시장을 이탈하게 하는 요인으로 보는 연구(박수미, 2002; 신영수, 2003)로 구분된다.

여성의 노동시장 이행에 영향을 주는 요인으로 자녀수가 있다. 박수미(2002)는 결혼과 첫자녀 출산까지 어느 정도 취업을 유지하다가 둘째아의 출산 이후 노동시장을 이탈하는 취업경력을 보인다고 보고하고 있어, 자녀수는 경력단절을 설명하는 주요 요인으로 판단된다. 윤미례·김태일(2016)은 자녀수가 많을 경우 경력단절 보다는 불안정 일자리를 유지하거나 경력단절 후 복귀하는 확률이 높은 것으로 나타났는데, 자녀수가 많아질수록 돌봄수요가 높아짐에도 불구하고, 가구소득이 충분하지 못해 보조적인 소득원 역할을 위해 경제활동을 유지하거나 재진입하는 것으로 해석하였다. 여성들이 노동시장을 단절하는 가장 주된 요인은 양육의 부담에서 발생하지만 양육의 부담에도 불

구하고 기혼 여성이 경력단절 후 노동시장에 재진입하는데에는 소득 요인이 크다고 할 수 있다(박효진·은선경, 2012). 불충분한 가구소득 혹은 가구의 필요에 의해 여성이 경제활동에 참여여부가 결정될 경우, 유보임금(의중임금)과 시장임금의 비교를 통해 설명이 가능하다. 출산 여성이 노동시장에 참여하기 위해서는 자녀를 돌봐줄 기관 또는 사람에게 비용을 지불해야 한다. 여성이 일을 하면서 생긴 자녀양육 공백을 메우기 위해 지불해야할 최소한의 임금을 유보임금이라고 하고 이러한 양육비용을 뺀 나머지 임금이 시장임금이라고 한다. 여성은 노동시장에서 받을 있는 임금가치가 큰 경우 노동시장에 잔류할 확률이 높아진다. 유보임금과 시장임금 선택의 논리와 동일하게 가구소득과 여성의 경제활동 참여를 설명할 수 있다. 가구소득이 높을 경우, 비시장재 성격인 유보임금의 가격이 높아져 노동시장 이탈을 선택할 가능성이 높아진다(박효진·은선경, 2012). 높은 가구 소득은 여성의 경제활동참여와 부적인 관계(-)를 지닌다고 볼 수 있다. 이와 다른 방향으로 가구소득과 여성의 경제활동참여가 정적인 관계(+)를 설명하기도 한다. 여성의 소득이 점차 높아짐에 따라 배우자 소득효과가 적어지고, 여성 본인의 소득이 가구소득에 큰 영향을 미쳐 노동시장이행에 긍정적인 영향을 미치거나(Wenk and Garrett, 1992) 상위의 가구소득 계층에서 맞벌이가 차지하는 비중이 점차 증가하고 있어(장지연·전병유, 2014), 높은 가구 소득은 여성의 경제활동참여를 의미한다고 본다.

이상과 같은 출산 양육기 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화 유형에 영향을 줄 요인을 선행연구의 결과를 토대로, 첫 출산시 연령, 학력, 자녀수, 가구 소득을 중심으로 노동시장 이행과정의 일자리 질 변화 유형에 어떤 영향을 미치는지 보고자 한다.

〈표 2〉 출산 양육기간 동안 여성의 노동시장 이행 유형에 관한 선행연구

연구자	분석 자료	분석대상 분석기간	분석 방법	이행상태 변수	유형설명	영향요인
김혜연 (2010)	고령화 연구패널 (2006 ~2007)	출산여성의 첫출산10년 전~30년	집 단 중 심추세	상용임금근로자 임시일용임금근로자 자영업 비경제활동상태	노동시장 참여지속형 조기노동시장진입형 양육후노동시장진입형 가사노동지속형 가사-시장노동병행형 노동시장진입후 재퇴장형	연령, 결혼당시 연령, 자녀수, 첫출산 코호트, 교육수준, 혼인상태, 첫 출산당시 직종, 개인소득, 가구소득
민현주 (2012)	노동패널 (1998 ~2008)	출산여성의 첫출산일~48개월	집 단 중 심추세	취업/미취업	지속참여형 후기이탈형 출산후진입형 출산이탈형 지속이탈형	코호트, 첫 출산연령, 학력

연구자	분석 자료	분석대상 분석기간	분석 방법	이행상태 변수	유형설명	영향요인
윤미례· 김태일 (2016)	노동패널 (1998 ~2014)	첫 출산시점 2년 전부터 출산이후 7년	집 단 중 심추세	상용직 임시/일용직 고용주/자영업자 비경활 및 실업	상용유지 경단후복귀 경력단절 지연된 경단 불안정	출산시 연령, 출산년도, 배우자 소득, 본인 소득, 학력, 자녀수, 가구원수
김진하 (2016)	한국복지 패널 (2010 ~2014)	0~18세 미만의 미성년 자녀를 둔 여성의 5개년	직 업 경 력 유 형 화	상용직 임시/일용직 고용주 자영업자 (무급가족종사자) 미취업자(실업자, 비경제활동)	상향이동형 정체형 전환형 하향이동형 비근로형	여성 연령, 여성학력, 출산 연령, 영유아 자녀 여부, 자녀수, 자녀 성별, 동거 노부모 자녀 돌봄, 영유아 지원 여부
강성호· 김경아· 김기홍 (2015)	한국여성 가족패널 (2007 ~2012)	19~64세 여성	전 환 확 률모형	정규직 임금근로자 비정규직 임금근로자 비임금근로자(자 영업자, 고용주, 무급가족종사자, 특수형태 근로자) 비취업자	근로안정-개선형 근로안정-유지형 불안정/비정형	연령, 교육연수, 결혼여부, 사업장규모, 가구주 여부, 가구원수, 주택소유여부, 본인월소득, 배우자 월소득, 순자산, 경활여부, 임금근로여부

III. 연구방법

1. 분석자료 및 연구대상

이 연구는 출산, 그리고 자녀의 양육기 여성의 노동시장 이행과정(지속이나 이탈)에서 일자리 질이 변화되었는지(불안정노동이 강화되었는지)와 변화 요인은 무엇인지를 분석하고자 한다. 이를 위해 여성의 연령, 학력과 같은 인구사회학적 정보와 자녀 출산년도, 자녀수, 배우자 소득과 같은 가구정보와 고용상태, 종사상 지위, 임금, 사업체 규모 등 다양한 일자리 정보를 가장 많이 포함하고 있는 한국노동패널(Korea labor & Income Panel Study)을 분석자료로 선정한다. 노동패널은 1998년 이래로 매년 조사를 실시하여 충분한 인구사회학적 정보, 가구정보, 일자리 정보를 가지고 있어 분석에 적합하다.

이 연구의 분석대상은 노동패널 5차(2002년)~23차(2020년) 응답자⁵⁾ 중

5) 이 연구의 종속변수인 일자리 질(불안정 노동)은 나타낼 주요변수인 '정규직/비정규직' 변수가 5차년도(2002년)부터 생성되어, 5차에서 23차까지의 자료를 활용하였다.

출산을 경험한 여성인 2,247명이다. 이 연구에서는 첫 출산 시점을 기준으로 출산 1년 전부터 출산 후 9년까지 총 10년간의 일자리 질 변화를 살펴보았다⁶⁾. 출산시점은 2003년~2011년까지로 추적기간은 10년이고 추적차수는 개인마다 다르게 구성된다. 예를 들어 2005년 출산한 여성은 2004년부터 2013년까지의 일자리 질 변화를 보았다. 혼인을 기준으로 하지 않고 첫째아 출산 시점을 기준으로 분석하는 이유는 연령별 경제활동 참여분포 M자형 분포 곡선이 설명하듯 경력단절의 시기는 혼인보다 자녀의 출산 시기와 밀접하게 연결되어 있기 때문이며(민현주, 2012; 은기수, 2018), 출산 후 9년까지의 변화를 보는 이유는 자녀 양육이 어느 정도 마무리 되어 재취업으로 연결되는 시기를 포함(김난주, 2016)하기 위해서이다.

2. 주요 변수

1) 일자리 질

노동시장이행과정에서의 불안정 노동정도를 살펴보기 위해서는 정해진 분석기간 동안의 실업, 비경제활동을 비롯한 모든 경제활동상태가 필요하다. 이를 위해 ILO기준 경제활동변수를 토대로 취업자, 취업하지 않음(실업자, 비경제활동)을 구분하였고, 취업인 경우 임금근로자와 비임금근로자(고용주/자영업자)를 나누어서 불안정 노동변수를 구성하였다.

불안정노동은 선행연구검토를 토대로 고용의 불안정과 임금의 불안정 정도를 척도화하여 구성하였다. 구체적으로 불안정 노동을 다차원척도로 본 이승윤·백승호·김윤영(2017)와 백승호·안주영·이승윤(2017), 최혜지(2018)의 척도방법을 착안하여 구성하였다. 고용의 불안정은 임금근로자의 경우 고용계약을 기준으로 판단하였다. 고용계약은 근로의 계약이 한정되어 있는 것을 의미하기 때문에 ‘정규직/비정규직’여부에 따라 고용의 불안정 여부를 판단하였다. 노동패널자료에서 정규직/비정규직 여부는 조사대상자의 판단아래 자기기입식으로 이루어진다. 비임금근로자의 고용불안정은 김규혜(2020), 안종순(2015), 변금선(2018)의 연구에 착안하여 종업원이 없는 자영업자는 고용인 1인이상을 둔 고용주, 자영업자에 비해 고용불안정성이 높아 저임금, 사회보험의 불안정성이 높은 것으로 나타나 자영업자 본인을 제외한 피고용인이 없는 경우 고용불안정이 있는 것으로 보았다. 또한 자영업자의 사업장에서 근무하

6) 분석대상자는 불균형패널로 모든 구성원이 10웨이브에 모두 응답하지 않았다.

는 무급가족종사자는 고용이 불안정하다고 간주하였다.

임금/소득 불안정성은 국제노동기구(ILO)의 저임금임금의 2/3보다 낮은 시간당 임금을 받는 경우 임금/소득이 불안정하다고 보았다. 구체적으로 월평균 소득에 대한 응답을 시간당 소득으로 변화하여 각 조사년도를 기준으로 임금 근로자의 시간당 중위임금의 2/3미만을 받는 경우 임금의 불안정으로 보았다. 비임금근로자인 경우, 소득을 시간당 소득으로 환산해 임금근로자와 동일한 기준으로 임금/소득 불안정을 적용하였다(이승윤·백승호·김윤영, 2017; 백승호·안주영·이승윤, 2017). 임금근로자와 동일하게 각년도별 전체 비임금근로자의 시간당 중위임금의 2/3미만을 받는 경우 임금이 불안정한 것으로 보았다.

〈표 3〉 ‘일자리 질’ 변수의 조작적 정의

취 업 자			임금근로자	비임금근로자
	불 안 정 노 동	임금 / 소득	전체임금근로자의 임금을 시간당 임금 값으로 변환하여 중위 3분의 2미만을 받는 경우(ILO 저임금 기준), 임금 불안정	월소득을 시간당 소득으로 변환해 임금노동자와 같은 기준 적용하여 시간당 소득의 중위 3분의2 미만을 받는 경우, 소득 불안정
		고용	비정규직인 경우, 고용불안정	1인 고용주/자영업자와 무급가족종사자인 경우, 고용 불안정
취업하지 않은 상태(실업자, 비경제활동 인구)				



일자리 질	3: 취업(임금/고용 두가지 차원 모두 불안정하지 않음) 2: 취업(임금/고용 두가지 차원 중 한가지 차원만 불안정) 1: 취업(임금/고용 두가지 차원 모두 불안정) 0: 취업하지 않음(비경제활동, 실업)
-------	---

불안정 노동은 고용의 불안정성과 임금/소득의 불안정성이라는 두가지 차원의 속성을 하나의 집합으로 구성하였다. 불안정 노동은 두가지 차원 모두 발생하거나 혹은 한가지만 발생하거나 혹은 두가지 모두 발생하지 않을 세 가지 경우의 수를 가질 수 있다. 추가적으로 이 연구가 보고자 하는 노동시장의 이행과정(이탈과 진입)에서의 일자리 질을 보기위해 취업상태와 더불어 비경제활동 및 실업의 상태를 포함하여 일자리 질을 구성하였다. 출산기 여성의 노동시장이행과 관련된 선행연구들은 비경제활동 및 실업, 비임금근로(자영업자), 임시/일용, 상용직의 순으로 서열이 높은 것으로 보았다. 이를 참고하여 비경제활동 및 실업인 경우 가장 일자리 질 서열이 낮은 ‘0점’의 값을 부여하였고, 취업인 경우 임금 또는 고용 속성 중 불안정노동이 모든 속성에서 나오면 ‘1점(두

가지 차원 모두 불안정)', 한 속성에서 나오면 '2점(한가지 차원 불안정)' 두 영역 모두 불안정하지 않으면 '3점(두가지 차원 모두 불안정하지 않음)'을 부여하였다.

2) 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인

노동시장 이행과 관련한 선행연구 검토를 토대로 출산 육아기 여성의 일자리 질 변화에 영향을 미치는 변수를 다음과 같이 구성하였다. 첫 출산시의 연령⁷⁾은 첫 자녀의 출산년도를 기준으로 그해의 여성의 연령으로 산출하였다. 자녀수는 가구주와의 관계에서 자녀인 경우를 추출하여 그 수를 합하였다. 따라서 비동거 자녀는 가구원 정보에 포함되지 않은 경우 자녀수로 포함되지 않는다. 학력은 고졸이하, 전문대 졸, 대학교 이상으로 구분되고, 가구소득은 근로소득, 금융소득, 부동산 소득, 사회보험, 이전소득, 기타소득을 모두 포함한 소득이며, 지난 한해동안의 소득을 의미한다. 로짓분석시 로그소득으로 변환하여 분석한다. 이상의 변수들이 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 미치는지 살펴보기 위해 분석에 포함된다.

〈표 4〉 변수구성

변수명	측정내용
초산 연령	첫째아 출산시 연령(연속변수)
자녀수	자녀수(연속변수)
학력	고졸이하, 전문대(2~3년) 졸, 대학교(4년제) 이상
가구 소득	연소득을 로그 소득으로 변환

3. 분석방법

이 연구는 기혼여성의 출산과 양육기간 동안의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 유형화하기 위해 생애사건 연구에 활용되는 집단중심추세방법(group-based trajectory)을 사용하고, 어떤 요인들이 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 상이하게 만드는지를 다항로짓 회귀분석(multinomial logit analysis)으로 확인한다.

집단중심추세방법은 개인의 노동시장 이행 '과정'에 초점을 두어 전반적인

7) 연구의 초점은 출산시점을 중심으로 보고 있기 때문에 현재 연령보다는 출산시 연령이 더 중요하다고 보았기 때문에 이를 반영하였다.

경로(혹은 배열)를 파악하여 동태적인 변화를 유형화하기 위해 개발된 연구이다(김혜연, 2010). 시간흐름에 따라 경로를 유형화하여 군집으로 분류한다는 점은 배열분석과 비슷한 특징을 갖지만, 각 군집의 궤적형태를 함수로 직접 추정할 수 있으며, 데이터에 최적의 모형적합도를 갖는 집단 수를 통계적으로 검증할 수 있다. 이러한 모형적합도의 검증은 배열분석이 가지는 자의성과 모형의 통계적 검증 문제를 해결할 수 있다(Hynes and Clarkberg, 2005; 박미희·홍백의, 2014).

집단중심추세방법은 크게 두 가지 단계를 거치는데, 먼저 주어진 자료에 가장 적합한 궤적(trajecory)의 집단 수를 산출하고, 각 궤적에 대해 궤적함수를 추정한다. 그런 다음 개별 사례가 궤적 집단에 포함될 확률을 추정해 가장 높은 확률(maximum probability rule)에 속하는 집단에 포함시킨다(변금선, 2018).

〈식1〉에 제시된 것과 같이 종속변수의 확률밀도 함수 $P(Y_i)$ 는 개인 i 가 특정 집단에 소속될 확률 π_j 과 특정집단 j 에 속한 개인 Y_i 의 종속변수 확률밀도함수의 곱의 합으로 구성된다(김혜연, 2010). 즉, 집단에 소속되는 것은 주어진 것으로 가정하고, 연구자는 집단 수 j 를 선택하며, 각 집단의 비율은 각 집단 표본의 비율에 대한 추정치를 포함하여, 각 개인이 무조건적 확률을 계산하는 모수 π_j 로 추정한다.

$$P(Y_i) = \sum_{j=1}^j \pi_j P^j(Y_i) \quad \langle \text{식1} \rangle$$

집단중심추세는 연령 혹은 시간을 조건으로 한 종속변수의 분포라고 할 수 있다. 시간변화에 따른 종속변수인 확률밀도 함수는 종속변수의 속성에 따라 달라진다. 기간내 발생한 횟수인 경우엔 포아송분포(poisson distribution), 심리척도인 경우엔 절단정규분포(censored normal distribution), 이분형일 때는 이분형 로짓분포(binary logit distribution)를 이용하여 각각의 확률을 추정한다(Nagin, 1999; 박미희·홍백의, 2014 재인용). 이 연구의 종속변수인 여성의 일자리 질 변화는 서열척도의 특성을 가지고 있어 절단 정규분포로 추정하였다(Jones and Nagin, 2007). 절단정규분포를 가정할 때 시간단위와 종속변수간의 연결을 잠재변수를 통해 설명하며 시간과의 삼차원까지 모델링을 고려할 때 〈식2〉와 같은 함수형태를 갖는다. 시간의 변화에 따라 일자리 질 변화(y_{it}^{*j})는 시간에 따른 개인의 상태(i)를 의미하여 β_0 는 개인의 절편

t 는 시간, 모형에 투입된 기울기 계수($\beta_1^j, \beta_2^j, \beta_3^j$), ϵ 는 오차항이다. 궤적에 대한 실증적 추적을 위해 시간 변수는 3차항으로 하는 것이 일반적인데, 대다수의 변화 궤적이 비선형적 변화를 수반하기 때문이다.

$$y_{it}^{*j} = \beta_0^j + \beta_1^j T + \beta_2^j T^2 + \beta_3^j T^3 + \epsilon \quad \langle \text{식2} \rangle$$

데이터에 가장 잘 맞는 최적의 집단 수를 찾기 위해 최대우도법(maximum likelihood method)을 사용한다. 최적의 집단 수를 선택하는 과정은 1집단 모형에서 시작하여 최적의 모형이 산출될 때까지 집단수를 늘리면서 각 모형의 BIC(Bayesian information criterion)기준을 이용하여 최적의 모형을 선택한다(Johnes, Nagin and Roeder, 2001). BIC는 집단수가 증가함에 따라 더 큰 음수 값으로 변화하다가 특정한 집단 수에 도달이 그 값이 감소하는데 이같이 최소 음수값을 가지는 모형을 가장 적합한 모델로 간주할 수 있다. 본 연구에서는 복잡모형과 단순모형의 BIC차이의 자연로그값을 기준으로 하여 그 값이 6이상인 경우 최적 모형으로 선택하였다.

〈표 5〉 모형적합도 판단기준

ln△BIC	H0(원모형) 기각하는 정도
0~2	받아들일 수 없음
2~6	긍정적임
6~10	강한 긍정
10초과	매우강한 긍정

자료: Nagin(1999)

데이터에 잘 맞는 궤적 함수식과 집단 수가 결정되면, 개별 관찰치가 각 집단에 속할 확률이 계산 된다. 사후확률이 가장 높은 집단으로 개인을 할당하면 이행의 궤적이 상이한 집단의 특성을 파악할 수 있다(박미희·홍백의, 2014). 집단이 유형화 되면 선행연구를 토대로 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형의 영향요인인 초산연령, 학력, 자녀수, 가구 소득이 유형별 집단에 영향을 미치는지 보기 위해 다항로짓 분석을 실시한다.

IV. 연구결과

1. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형화 과정

출산양육기 여성의 일자리 질 유형화를 위해 집단중심추세분석을 한 결과는 <표 6>과 같다. 노동시장 이행과정은 출산 1년 전부터 출산이후 9년까지의 시점에 대해 추정하였으며 1집단모형에서 6집단 모형까지 각 모형별 BIC값의 차이를 기초로 판단하였다. 집단의 수가 증가함에 따라 크게 음수값이 줄어들면 그 모형이 적합하다고 판단할 수 있다는 기준에 근거하여 전단계 모형과 비교한 자연로그값인 $\ln(\Delta BIC)$ 값이 6이상이면 개선된 모형이라고 할 수 있다. 집단의 수를 5개(-10128.2)에서 6개(-10093.8)로 추가하는 과정에서 자연로그값이 가장 적게 줄어들었고, 집단비중이 5% 미만인 집단이 존재할 때 해당모형을 채택하는 것에 유의할 필요가 있음(김혜연, 2010)에 따라 최종적으로 5개의 유형화된 모형을 채택하였다.

〈표 6〉 모형별 BIC값 중 집단비중

모형	BIC	$\ln(\Delta BIC)$	집단비중					
			1집단	2집단	3집단	4집단	5집단	6집단
1집단모형	-14009.36		100.0					
2집단모형	-11239.8	7.9	68.9	31				
3집단모형	-10642	6.4	48.7	33.5	17.7			
4집단모형	-10585.4	4.0	44.6	28.9	11.2	15		
5집단모형	-10128.2	6.1	36.4	10.6	17.8	18.5	16.5	
6집단모형	-10093.8	3.5	36.7	5.2	18.74	3.3	19.9	15.9

각 집단의 사후배정확률(posterior probability)을 나타낸 표는 <표 7>과 같다. 사후배정확률은 개인 i 가 집단 j 에 속할 확률을 개인의 종단적인 행동패턴에 기초하여 계산한다. 사후배정확률은 개인들이 그들의 행동패턴에 가장 잘 부합되는 경로를 가지는 집단에 배정되었다는 객관적인 근거를 제공하며, 개인들은 사후배정확률이 가장 큰 집단에 배정된다(김혜연, 2010).

집단별 모형적합도는 유형 할당의 평균 사후확률이 70% 이상, 할당 정확도의 odds 값이 5 이상인 경우, 마지막으로 추정한 유형의 분포와 실제 표본 집단의 유형 분포의 유사성 값의 수준을 모두 고려하여 검토하였다(Jones and Nagin, 2007). <표 7>을 살펴보면, 각 개인이 배정된 집단에 속할 사후

확률은 최소 기준인 70%를 모두 넘는 것으로 나타나 각 집단에 대한 정도는 타당했다. 또한 할당 정확도의 odds 값은 5 이상이었으며, 추정한 유형의 분포와 실제 표본 집단의 유형 분포의 유사성 값이 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 7〉 각 집단에 모형적합도

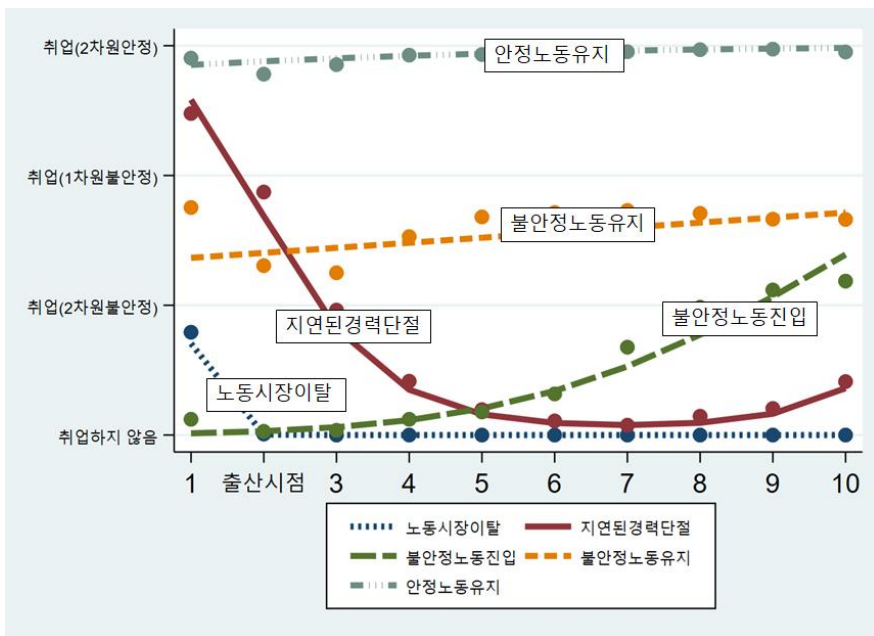
구분	평균사후확률(%)	할당정확도의 odds	유형에의 할당	
			추정(%)	표본(%)
1집단	80.0	6.92	45.4	36.4
2집단	85.8	49.47	6.7	10.6
3집단	82.4	21.54	13.0	17.8
4집단	83.4	22.13	17.6	18.5
5집단	91.9	57.24	17.4	16.5

집단중심추세모형을 적용하여 출산·양육기 여성의 일자리 질 유형을 분석한 결과는 [그림 1]과 <표 8>과 같다. [그림 1]의 가로축은 출산 시점을 기준으로 출산 1년 전(1)과 출산시점(2), 그리고 출산 이후 9년까지(3~10) 총 10년의 궤적을 의미한다. [그림 1]의 세로축은 ‘일자리 질’로 비경제활동이나 실업상태를 취업하지 않음(0점)으로 보았고, 불안정 노동을 임금과 고용으로 나누어 2가지 차원 모두 불안정한 경우(1점), 임금과 고용 2가지 중 한 가지 차원만 불안정한 경우(2점), 2가지 모두 불안정하지 않은 경우(3점)로 일자리 질을 서열화하였다. 유형화를 통해 도출된 집단의 이름은 연구자가 집단의 특성을 반영하기 적합하게 명명하였다. 5가지 집단은 ‘노동시장이탈형’, ‘지원된경력단절형’, ‘불안정노동진입형’, ‘불안정노동유지형’, ‘안정노동유지형⁸⁾’으로 구분한다.

‘노동시장이탈형’은 전체 분석대상자 중 약 45.4%(1020명)가 속한 유형으로, 이 집단에 속한 여성들은 출산이전에 임금과 고용 모두 불안정 노동성격의 일자리에서 종사하다 출산시점을 기준으로 노동시장에 이탈한 후 자녀를 양육하는 동안 노동시장에 재진입하지 않는 유형을 의미한다. 선행연구에서도 이와 비슷한 양상을 보였는데, 민현주(2012)는 노동시장 이행을 취업/비취업으로 나누어 본 연구로 전체 여성 중 절반이상인 51.8%의 여성이 출산 전을 기점으로 노동시장을 이탈한 후 노동시장에 재진입하지 않았고, 김혜연(2010)의 연구에서도 48.4%가 출산 후 가사노동을 지속한다고 보고한다. Hynes,

8) ‘안정노동유지형’의 명확한 의미는 ‘불안정하지 않은 노동유지형’이나 집단 이름의 가독성을 위해 ‘안정노동유지형’으로 명명하였다.

Clarkberg(2005)의 연구에서는 노동시장에서 지속적으로 이탈하는 비율이 18.3%에 그친다고 보고하고 있어 한국 여성의 노동시장 이탈비율이 미국에 비해 매우 높다고 볼 수 있다(민현주, 2012 재인용). ‘자연된 경력단절형’은 분석대상자의 6.7%(150명)로, 전체 분석대상자 중 가장 적은 수가 이 집단에 속한다. 이 집단의 특성으로는 첫자녀 출산이전 비교적 임금과 고용이 불안정하지 않은 일자리에서 일을 하다가 첫째 자녀가 3살이 되는 시점(4)을 기준으로 노동시장에 이탈하는 형태를 보인다. 다소 비율이 높진 않지만 자녀의 8살이 되는 시점(9)으로 소폭 노동시장 재진입의 방향성을 띤다. ‘불안정노동진입형’은 분석대상자 중 12.9%(290명)이며, 출산 후 자녀가 영유아시기를 보내는 동안 노동시장에 진입하지 않았다가 임금과 고용 모두 불안정한 일자리 질에 진입하는 특성을 가진다. ‘불안정노동유지형’은 전체 중 17.7%(397명)이며, 출산을 기점으로 노동시장을 소폭 이탈하는 경향을 보이나 대체로 출산과 양육시기와 관계없이 임금 또는 고용 영역 중 한가지 영역에서 불안정 노동형태의 일자리 질을 유지하는 특성을 가진다. ‘안정노동유지형’은 전체 여성의 17.4%(390명)이 속하며, 이 집단은 출산 양육기에 관계없이 임금과 고용 모두 불안정 노동이 아닌 일자리 질을 유지하는 특징을 보인다.



[그림 1] 출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형화

이 연구는 기존 선행연구들이 노동시장이행과정에서 일자리 질의 낮고 높음을 보여주지 못하였다는 한계를 넘어, 불안정노동을 서열화하여 일자리 질의 변화 ‘과정’을 가시화하였다. 집단중심추세모형분석을 적용하여 일자리 질을 유형화한 결과, 출산 전 임금과 고용이 모두 불안정노동 특성을 가지고 있던 여성이 출산을 기점으로 완전히 이탈한 ‘노동시장이탈형’과 비교적 임금과 고용이 불안정하지 않은 일자리(y축의 2~3점 사이)를 유지하다 출산 후 3~4년 이후 노동시장을 이탈하는 경향을 보인 ‘지연된 경력단절형’, 출산시점에는 노동시장에 진입하지 않았으나 출산 후 자녀가 3세 이후의 연령이 되었을 때 고용과 임금 모두 불안정한 일자리에 진입한 ‘불안정노동형진입형’, 출산과 양육에 관계없이 일자리를 계속 유지하지만 임금 또는 고용이 불안정한 특성의 일자리를 가진 ‘불안정노동유지형’과 출산과 양육에 관계없이 일자리를 계속 유지하며 불안정하지 않은 일자리 특성을 가진 ‘안정노동유지형’으로 구분하여 볼 수 있다.

〈표 8〉 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형

(단위: 명, %)

모형	빈도	비율
노동시장이탈형	1,020	45.4
지연된경력단절형	150	6.7
불안정노동진입형	290	12.9
불안정노동유지형	397	17.7
안정노동유지형	390	17.4
전체	2,247	100.0

2. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 특성

분석대상자의 인구사회학적 요인을 살펴보면 〈표 9〉와 같다. 먼저 전체 분석대상자의 평균 초산연령은 30.4세이고, 학력은 대학교졸 이상이 43.0%(967명)으로 가장 많았으며, 그 다음이 전문대 졸이 31.4%(705명), 고졸이하가 25.6%(575명)인 것으로 나타났다.

평균 자녀수는 1.67명이며 자녀가 2명인경우가 50.8% 가장 많았고, 1명이 41.4%, 3명 이상이 7.8%순으로 나타났다. 가구소득은 연소득을 기준으로 하여 평균 5,083만원인 것으로 나타났다.

출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 인구사회학적 요인을 살펴보면

다음과 같다. ‘노동시장이탈형’의 초산연령은 30.4세인 것으로 나타났고, 학력은 대학교 졸이 38.7%로 가장 많았고, 그 다음이 고졸이하로 32.1%, 전문대 졸이 29.5%인 것으로 나타났다. 자녀 수는 1.66명으로 자녀수가 2명인 경우 50.3%, 1명이 경우 42.2%, 3명이상이 7.5%이다. 연 가구소득은 4,385만원으로 전체 평균가구소득보다 낮으며, 5개의 집단 중에서 4번째로 가구소득이 낮았다.

‘지연된 경력단절형’의 초산연령은 29.9세로 5개의 집단 중 2번째로 초산연령이 어린 집단이다. 학은 대학교졸인 41.3%로 가장 많았고, 전문대졸(35.3%), 고졸이하(23.3%)순인 것으로 나타났다. 평균 자녀수는 1.82명으로 5개의 집단 중에서는 가장 많은 자녀수를 가진 집단으로 3자녀 이상인 비율이 14%를 차지해 다른 집단에 비해 다자녀 비율이 높다. 결혼 후 첫 자녀를 출산하고 직업을 유지하다가 둘째아 이상의 출산으로 노동시장을 이탈하는 박수미(2002) 연구를 잘 설명하는 집단으로 볼 수 있다. 가구소득은 5,154만원으로 5개 집단 중 세 번째로 가구소득이 높았다.

‘불안정노동진입형’의 첫 출산연령은 29.5세로 다른 집단에 비해 가장 어린 나이에 출산하는 것으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 35.2%, 고졸이하가 34.5%, 대학교 졸이 30.3%로 다른 집단에 비해 학력이 가장 낮았다. 평균 자녀수는 1.82명으로 ‘지연된 경력단절형’과 같이 자녀수가 가장 많은 것으로 나타났다. ‘불안정노동진입형’은 다른 집단에 비해 2자녀의 비율이 61.4%로 가장 높았고, 1자녀 비율 28.3%로 가장 낮았다. 평균 연 가구소득은 4,144만원으로 5개 집단 중 가구소득이 가장 낮았다. 이 집단은 가구소득 수준이 낮아 노동시장에 재진입하나, 불안정 노동을 형태를 지속하는 집단으로 해석할 수 있다.

‘불안정노동유지형’의 초산연령은 30.5세이고 학력은 대학교 졸이 44.3%, 전문대 졸이 33.0%, 고졸이하가 22.7%로 5개의 집단 중 2번째로 학력수준이 높았다. 평균 자녀수는 1.6명으로 1자녀인 경우가 47.6%로 가장 많았고, 2자녀(44.8%), 3자녀 이상(7.6%)순이었다. 평균 연 가구소득은 5,306만원으로 5개의 집단 중 2번째로 가구소득이 높은 집단인 것으로 나타났다.

‘안정노동유지형’의 초산연령은 31세로 다른 집단들에 비해 연령이 가장 높은 것으로 나타났다. 학력분포 또한 특이점으로 나타났는데 대학교 졸 이상이 63.8%, 전문대 졸이 23.6%, 고졸이하가 12.6%로 다른 집단에 비해 가장 학력이 높았다. 이는 인적자원이 높은 여성이 안정적인 일자리 진입을 위해 결혼과 출산을 뒤로 미루고 출산 이후에도 지속적인 경제활동을 유지한다는 김혜영·김상돈·선보영(2010)의 연구결과를 지지한다. 이 집단의 평균 자녀수는

1.58명으로 다른 집단에 비해 자녀수는 가장 적으나, 2자녀 비율은 불안정노동유지형보다 높게 나타났다. 평균 가구소득은 7,351만원으로 다른 집단과 비교하였을 때 가구소득이 가장 높고 그 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 9〉 출산양육기 여성의 일자리 질 변화 유형별 인구사회학적 요인

(단위: 세, %, 만원)

변수명		전체 (N=2,247)	일자리 질 변화 유형화				
			노동시장 이탈형 (N=1,020)	지연된 경력단절형 (N=150)	불안정노동 진입형 (N=290)	불안정노동 유지형 (N=397)	안정노동 유지형 (N=390)
초산 연령	평균 표준편차	30.4 (3.93)	30.4 (4.02)	29.9 (3.35)	29.5 (4.06)	30.5 (4.05)	31.0 (3.54)
학력							
	고졸이하	25.6	29.5	23.3	34.5	22.7	12.6
	전문대졸	31.4	32.1	35.3	35.2	33.0	23.6
	대학교졸	43.0	38.4	41.3	30.3	44.3	63.8
평균 자녀수		1.67	1.66	1.82	1.82	1.60	1.58
	1명	41.4	42.2	32.0	28.3	47.6	46.4
	2명	50.8	50.3	54.0	61.4	44.8	49.0
	3명 이상	7.8	7.5	14.0	10.3	7.6	4.6
가구 소득	평균 표준편차	5,083.41 (2,408.93)	4,385.59 (2,128.78)	5,154.23 (2,252.31)	4,144.93 (1,630.12)	5,306.87 (1,992.93)	7,351.60 (2,555.23)

3. 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인

출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다항로짓분석을 실시한 결과는 〈표 10〉과 같다⁹⁾.

지연된경력단절형과 노동시장이탈형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 지연된경력단절보다는 노동시장이탈을 선택할 확률이 높았고, 지연된경력단절형의 가구소득이 노동시장이탈형의 가구소득보다 더 높았다.

9) 다항로짓 분석 결과를 제시할 때, 어떤 변인을 준거변인으로 설정하는가에 따라 집단간 차이를 다르게 설명할 수 있어, 지연된 경력단절형과 불안정노동진입형, 안정노동유지형을 준거변수로 구분하여 비교하였다. 불안정노동유지형은 이미 기존준거변수와 모두 비교되어 준거변수로 따로 구성하지 않았고, 노동시장이탈형은 다른 집단과 영향요인차이가 크게 없는 것으로 나타나 제시하지 않았다.

지연된경력단절형은 자녀수가 다른 집단에 비해 높고 노동시장을 완전히 이탈한 집단보다 가구소득이 높아 일을 하지 않아도 어느 정도 가구수준을 유지할 수 있기 때문에 출산 전 일자리 질이 안정적임에도 노동시장에서의 이탈을 선택했다고 볼 수 있다. 이 두 집단 간의 비교를 놓고 보았을 때, 높은 가구소득 수준과 많은 자녀수는 여성이 시장임금을 선택하기보다 유보임금을 선택하게 하여 노동시장을 이탈한다고 볼 수 있다.

지연된경력단절형과 불안정노동유지형을 비교하면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 지연된경력단절형 보다 불안정노동유지형을 선택할 확률이 높다. 지연된 경력단절의 출산전의 일자리는 불안정노동유지형보다 안정적인 일자리 질을 가지고 있음에도 불구하고 자녀수는 노동시장이탈을 설명하는 주요요인이 되어 자녀수와 취업과의 부적관계(-)를 보여준다.

불안정노동진입형과 불안정노동유지형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀인 경우 불안정노동진입형 보다 불안정노동유지형을 선택할 확률이 높고, 불안정노동을 유지한 집단의 가구소득이 높은 것으로 나타났다. 불안정노동진입형은 불안정노동유지형보다 자녀수가 많고 가구소득이 적어 출산전후로 취업하지 않다가 자녀가 일정정도 자란 후 경제적인 이유로 인해 불안정한 일자리에 진입한다고 볼 수 있다. 불안정노동유지형은 불안정한 일자리라도 노동시장에서 이탈하지 않는다면 일자리 질이 더 이상 나빠지지 않고, 불안정노동진입형에 비해 높은 가구소득을 갖는다. 불안정진입형과 불안정노동유지형은 둘 다 일자리 질이 좋지 않은 특성을 가지고 있으나, 불안정노동형은 지속해서 일을 하고, 불안정진입형은 출산 전후로 노동공백인 경력단절 이후 일을 하는 차이를 갖는다. 결국 이러한 노동시장 이행 경로의 차이는 자녀수와 가구소득에 영향을 받는다고 볼 수 있다.

지연된경력단절형과 안정노동유지형을 비교하여 살펴보면, 3자녀 이상보다 1자녀 또는 2자녀인 경우, 가구소득이 높을수록, 지연된경력단절형보다 안정노동유지형을 선택할 확률이 높았다. 지연된경력단절형은 안정노동유지형과 출산전 일자리의 질이 크게 차이가 나지 않았음에도 출산과 양육과정에서 다른 노동시장이행경로를 선택하게 되는데, 이 두 집단에 영향을 미치는 것은 자녀수와 가구소득이라고 볼 수 있다. 많은 자녀수는 경력단절을 선택하게 하는 설명요인이 되어 취업과의 부적인 관계를 형성한다.

불안정안정진입형과 안정노동유지형을 비교하여 살펴보면 대학교 졸업보다는 고졸이하 또는 전문대 졸업 경우 불안정노동진입을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 3자녀보다 1자녀인 경우, 가구소득이 높을수록 불안정노동진입보다 안정노동유지형을 선택할 확률이 높았다. 불안정노동진입형은

안정노동유지형에 비해 학력 낮고, 자녀수는 많으며 가구소득은 낮았다. 즉 불안정노동진입형은 낮은 학력수준과 경력단절이 함께 작용하여 소득과 고용이 모두 불안정한 일자리 진입 경로유형을 선택하게 만든다고 볼 수 있다.

안정노동유지형과 불안정노동유지형을 비교하여 살펴본 결과 대학교 졸업보다는 전문대 졸업인 경우 가구소득이 낮을수록 불안정노동유지형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 안정노동유지형과 ‘불안정노동유지형’은 출산과 양육시기에 관계없이 노동시장을 이탈하지 않은 집단으로 인적자원과 연결되는 학력과 가구소득이 이 두 집단 간의 차이를 설명하는 주요변수인 것으로 나타났다. 이 두 집단 간의 가구소득 차이는 Wenk and Garrett(1992)의 연구처럼 점차 내부노동시장과 외부노동시장의 구분이 완화되어 여성 본인의 소득이 가구소득에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 불안정노동유지집단과 안정노동집단은 노동시장이행경로에 있어 모두 취업유지라는 동일한 경로를 경험하지만 일자리 질의 차이로 집단이 구분된다. 이런 집단의 차이는 학력과 가구소득으로 설명되는데, 안정유지집단의 높은 학력은 높은 인적자원을 가지고 있다고 가정할 수 있고, 높은 인적자원은 여성 본인의 소득과 연결되어, 궁극적으로 본인의 높은 소득이 결국 가구소득을 설명하는 요인이라고 볼 수 있다.

〈표 10〉 출산양육기 여성의 일자리 질 유형에 영향을 미치는 요인

	ref: 지연된 경력단절		ref: 불안정노동진입	ref: 안정노동유지		
	노동시장 이탈	불안정 노동유지	불안정 노동유지	지연된 경력단절	불안정 노동진입	불안정 노동유지
초산연령	0.033	0.014	0.012	0.004	0.005	0.017
학력(ref:대학교졸)						
고졸이하	0.044	0.032	-0.318	0.211	0.561*	0.243
전문대졸	-0.074	-0.024	-0.190	0.390	0.556**	0.366*
자녀수(ref:3자녀이상)						
1자녀	0.800**	0.968**	0.785**	-1.237**	-1.054**	-0.270
2자녀	0.535	0.404	-0.069	-0.812*	-0.338	-0.408
가구 소득	-0.944***	0.268	1.304***	-2.706***	-3.751***	-2.438***
-2LL	5723.171					
chi-square	628.440***					
Nagelkerke R ²	0.259					

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

V. 결론

이 연구는 여성이 노동시장 이행과정에서 일자리 질이 어떻게 변화하는가와 출산이 불안정노동을 가중시킨다면 어떤 시점에서 불안정 노동(일자리 질이 나빠지는가)이 발생하는가에 대한 연구 질문에서 시작되었다. 이를 위해 집단 중심추세 방법론을 적용하여 출산 양육기 여성의 노동시장 이행과정에서 일자리 질 변화를 유형화하였고, 유형화된 집단들이 가지는 특성과 일자리 질 유형화에 영향을 미치는 원인을 파악하여 어떤 원인이(혹은 어떤 시점이) 불안정노동을 발생시키는가를 파악하고자 하였다.

출산 양육기 여성의 노동시장이행과정에서 일자리 질 변화 유형은 ‘노동시장이탈형(45.4%)’, ‘지연된경력단절형(6.7%)’, ‘불안정노동형진입형(12.9%)’, ‘불안정노동유지형(17.7%)’, ‘안정노동유지형(17.4%)’ 등 총 5가지 유형으로 구분하였다. 이를 통해 도출된 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 경력단절 후 재진입시 일자리는 고용과 임금 모두 불안정 노동의 특성을 보인다. ‘불안정노동진입형’은 출산시점 당시에는 일을 하지 않고 있다가 자녀를 어느 정도 양육한 후 불안정노동에 진입하는 유형으로 노동시장 진입시 고용과 임금 모두 불안정한 특성을 갖는다. ‘지연된경력단절형’은 학력수준이 ‘불안정노동유지형’보다 높고, 출산 전 일자리 질이 임금과 고용에 있어서 불안정하지 않았음에도 불구하고 출산 후 3~4년 이후를 기준으로 노동시장에 이탈하다 자녀양육이 어느 정도 마무리되는 시점에서 노동시장 재진입의 방향성을 띤다. 즉, 여성은 여전히 육아에 대한 책임을 전담하면서 육아의 집중적인 부담이 끝나가는 시점에야 비로소 노동시장에 재진입하며, 재진입한 일자리는 불안정 노동 성격이 강한 돌봄 영역의 서비스 일자리로 대변된다(이승윤 외, 2016). 출산과 양육에 대한 책임을 전제로 저임금, 시간제, 승진의 기회가 적은 불안정노동의 일자리에만 머물게 된다고 볼 수 있다. 경력단절을 경험한 여성이 노동시장에 진입할 경우 일자리 질이 한층 더 불안정한 노동특성을 가진다는 선행연구의 결과를 지지한다고 볼 수 있다.

둘째, 출산 양육에 관계없이 경력단절을 경험하지 않는다면 일자리의 질은 상대적으로 유사한 수준에서 계속 유지할 수 있는 것으로 나타났다. ‘안정노동유지형’과 ‘불안정노동유지형’이 이에 속한 집단으로 출산 양육기간동안 일자리를 유지함으로써 일자리의 질이 더 이상 나빠지지 않고 유지되는 것으로 나타났다. 여성의 일자리 질을 유지하기 위해서는 노동시장을 이탈하지 않도록 사전에 예방하는 것이 가장 중요하고, ‘불안정노동유지형’과 같은 비교적 낮은

일자리 질은 유지하는 것에서 더 나아가 괜찮은 일자리 질로의 개선이 요구된다고 볼 수 있다.

셋째, 여성의 경제활동이 점차 높아지고 있음에도 불구하고 출산을 기점으로 노동시장에서 완전히 이탈하는 여성이 45%인 것으로 나타났다. 이 연구의 노동시장 이행 관찰기간이 총 10년이라는 긴 시간임에도 추적기간 동안 ‘노동시장이탈형’ 집단은 출산 후 노동시장에 들어오지 않았다. 민현주(2012)와 김혜연(2010)의 연구도 노동시장이행과정 살펴본 결과 출산을 기점으로 노동시장 이탈을 한 비율이 각각 51.8%와 49.2%로 아직 여성의 경제활동참여가 남성에 비해 현저히 떨어지는 것으로 나타났다.

넷째, 자녀수는 경력단절과 불안정노동을 공고히 한다. 일자리를 지속적으로 유지한 ‘안정노동유지형’의 평균자녀수는 1.58명, ‘불안정노동유지형’의 평균자녀수는 1.60명으로 경력단절을 경험한 3개의 유형에 비해 자녀수가 적었으며, 이들 집단간의 통계적 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자녀수가 적으면 경력단절 없이 노동을 유지한 집단에 속할 확률이 높았다. 이와 마찬가지로 ‘불안정노동진입형’과 ‘지연된경력단절형’은 다른 집단과 비교하여 보았을 때 자녀수가 많았다. 윤미례·김태일(2016)은 자녀수가 많을 경우, 돌봄 수요가 높아짐에도 불구하고 가구소득이 충분하지 못해 보조적 소득원 역할을 위해 일자리를 재진입한다고 보고한다. ‘불안정노동진입형’의 가구소득은 다른 4개 집단에 비해 가장 낮아, 경제적 요인으로 인해 노동시장에 진입하지만 소득과 고용 모두 불안정한 일자리를 유지하는 것으로 해석할 수 있다. ‘지연된경력단절형’은 ‘노동시장이탈형’처럼 출산을 기점으로 바로 이탈하지 않고 첫째 자녀가 3~4세일 때 경력단절을 경험한다. 첫째 자녀를 출산하고 출산휴가와 육아휴직으로 노동시장에 잔류하였다가 둘째 자녀의 임신 혹은 출산 이후 이탈할 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다(박수미, 2002). 육아휴직제도가 활성화됨에 따라 육아휴직제도의 본연의 취지인 노동시장 이탈방지의 목적이 있음에도 육아휴직 기간이 종료되면 복귀하지 않거나 복귀 후 이탈을 선택하는 것이다. 결국 여성들은 복귀시점에서 사용가능한 어린이집의 연장보육이나 시간제 보육을 시도하지만 장시간 근로시간이 관행되어온 근로문화에서 양육시간을 확보하기 어렵고, 그 과정에서 여러 가지 다양한 차별을 복합적으로 경험하면서 노동시장을 이탈한다고 볼 수 있다.

다섯째, 가구소득은 여성의 일자리 질 변화 경로를 설명하는 주요요인으로 나타났다. 출산과 관계없이 경제활동을 꾸준히 한 집단(‘불안정고용유지’, ‘안정고용유지’)과 노동시장에서 이탈한 집단(‘지연된경력단절형’과 ‘노동시장이탈형’)간의 가구소득차이가 큰 것으로 나타나, 경력단절 경험여부가 가구소득

의 수준에 큰 영향을 주었음을 알 수 있다. 더 나아가 경력단절 없이 꾸준히 일을 하더라도, 어떤 일자리 질에 속하는가에 따라 가구소득에 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘안정고용유지형’과 ‘불안정고용유지형’ 모두 동일하게 일자리를 유지하였음에도 ‘안정고용유지형’이 ‘불안정고용유지형’에 비해 가구소득이 높은 것으로 나타나, 높은 가구소득은 여성의 일자리 질이 어느 정도 확보되어야 가능하다고 해석된다. 이를 환언하면 남성(배우자)과 여성의 일자리 수준을 설명하는 이중노동시장이 고소득가구계층에서 와해되고 있다고 볼 수 있다. 장지연·전병유(2014)는 상위의 가구소득계층에 들어가기 위해서 맞벌이가구가 차지하는 비중이 늘어나고 있기 때문에 여성의 소득은 고소득가구소득을 설명하는 주요 요인으로 보고 있다. 한편에서는 고소득 가구가 여성의 높은 일자리 질을 설명함과 동시에 다른 한편에서는 낮은 가구소득이 여성이 불안정 노동형태의 일자리 경로를 설명하기도 한다. 배우자소득이 낮은 경우 여성이 가구소득을 높이기 위해 소득활동을 열심히 하려는 경향을 보이는데(장지연·전병유, 2014), ‘불안정노동유지형’과 ‘불안정노동진입형’은 안정된 가구소득 확보를 위해 일자리를 유지하거나 진입하는 현상을 설명한다. 여성의 일자리 질 경로에 있어서도 양극화가 일어나고 있다고 볼 수 있다. 양극화 현상과 더불어 이 5가지 유형이 주는 주요한 메시지는 여성의 일자리 질이 떨어지면 불안정하지 않은 일자리로 가기 힘들다는 것에 있다. 따라서 여성의 일자리 질을 나빠지는 시기와 원인을 파악하기 위해 노동시장이행을 보는 것은 매우 중요하다.

주요 결과의 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성의 노동시장이행과정에서 일자리 질이 변화되지 않기 위해서는 ‘출산’이라는 생애사건과 상관없이 경제활동에 지속적으로 참여하는 것이 매우 중요하다. 즉 경력단절은 사후적인 재취업 지원보다 경력단절이 발생하기 전 ‘예방’을 지원하는 것이 더 중요하다고 볼 수 있다. 이러한 일환으로 경력단절 여성법이 개정된 것은 매우 고무적이다. ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진법’은 2022년 6월 8일부터 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법’으로 법명을 바꾸어, 기존의 경력단절 여성의 재취업에서 경력단절 예방으로 좀 더 방점을 두고자 하였다. 단순히 법명을 변경한 것이 아니라 정책대상층도 확대하여 경력단절 여성에서 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직 중인 여성 등 전체 여성을 포괄하고 있다(서울경제, 2021.11.11.). 내용 측면에서도 기존 여성의 노동시장 이탈 사유를 혼인, 임신, 출산, 육아 가족구성원 돌봄 등 돌봄과 관련된 측면에서만 경력단절 여성을 정의하였다면 근로조건 사유(성별임금격차 등)를 포함함으로써 성별에 따른 이중노동시장을 인정하고, 국가적 차원

에서 법으로 근본적인 해결책을 검토하기 시작했다는 것에 의미가 있다. 향후에는 이 법령을 근거로 하여 여성의 노동시장 이탈 예방을 위해 노동시장을 이탈할 수밖에 없는 구조적인 문제인 양육부담과 일자리 질 차원의 검토가 제도적으로 이루어질 필요가 있다.

둘째, 경력단절 후 재진입시 일자리는 임금과 고용의 불안정 노동형태를 강화시키는 것으로 나타났다. 윤자영(2018)과 이승윤·안주영·김유휘(2016)는 정부의 경력단절 지원정책은 일자리의 질보다는 양을 강조한 측면이 많기 때문에, 경력단절을 경험한 여성에게 불안정 노동 특성의 일자리를 지원하여 고용률을 높이고 있다고 비판하며 정부가 경력단절 여성의 불안정 노동을 강화시킨다고 있다고 주장하고 있다. 따라서 경력단절 지원 정책이 단순히 양적인 측면만 강조할 것이 아니라, 질적인 측면에서 그 전 일자리 경험이 경력이 되어 일자리 질을 높일수 있도록 지원해야 한다. 이 연구가 유형화 한 집단에 따라 여성들이 가지고 있는 인적특성(학력)과 환경적 조건(자녀수)간 차이가 존재하는 것처럼 새일센터의 다변화를 통해 ‘지연된경력단절형’과 ‘불안정노동진입형’이 각기 다르게 가지고 있는 취업욕구를 반영한 프로그램이 개발될 필요가 있다.

셋째, 지금은 출산과 여성의 경제활동참여를 정적인 관계로 바꿔야 할 중요한 시점이다. 한국의 2021 출산율은 0.81명으로 인구대체율에 훨씬 못 미치는 초저출산인 상황이 오랜기간 지속되고 있다. 여러 가지 요인이 있지만, 여성의 학력이 증가하고 경제활동참여가 증가하면서 출산에 부적인 영향을 준다는 점을 간과할 수 없다. 이 연구에서 많은 자녀수는 노동시장이탈과 불안정 노동의 일자리 질을 가진 집단으로 가게 하는 설명요인으로 나타났다. 여성에게 경제활동은 경제적인 이유도 있지만 장기적 관점에서 삶의 의미, 자신의 정체성, 삶의 가치를 높이는 행위이기도 하다. 이처럼 여성의 경제활동참여는 중요한 가치로 자리잡고 있는 가운데, 다른 한편의 양육과 노동에 대한 이중부담 구조화가 일자리 질을 떨어트리거나 이탈하게 만드는 주요 요인으로 작동한다면, 여성은 출산을 기피할 수밖에 없다. 향후에도 출산을 선택할 2030세대가 출산과 양육의 책임을 여성에게 온전히 부여되는 상황이 지속된다면 출산과 경제활동의 부적관계는 더 심화될 가능성이 높다. 정부는 출산과 여성의 경제활동참여가 모두 필요한 현 상황에서 단편적인 보육확대, 휴가제도의 정립만을 논의하기엔 한계가 있다. 여성이 아이를 낳고, 일도 할 수 있는 사회문화적 환경을 만들기 위해 일과 육아의 공존을 위한 일터 혁신, 일하고 육아하는 노동자상과 같은 근본적인 변화가 필요한 시점이다. 성평등한 노동자상 정립과 노동환경의 마련 등 보다 근본적인 새로운 형태의 접근이 요구된다.

이 연구의 한계는 크게 세 가지로 볼 수 있다. 첫째, 불안정노동을 척도화하는 과정에서 임금근로자와 비임금근로자의 고용 불안정의 기준에 대한 합의된 개념 정립이 필요한 것으로 보인다. 이 연구에서 비임금근로자의 고용 불안정은 피고용인이 없는 자영업자로 나누었다. 선행연구에서 비임금근로자의 고용 불안정 기준은 조금씩 달랐는데, 이 연구와 같이 피고용인이 없는 경우를 고용 불안정(안종순, 2015; 김규혜, 2020)으로 보거나, 아니면 4인 이하의 피고용인을 둔 경우 고용 불안정(백승호, 2014; 백승호·안주영·이승윤, 2017; 이승윤·백승호·김윤영, 2017)으로 보아 각 연구자에 따라 기준이 다르기 때문에 고용 불안정에 대한 개념정립이 요구된다. 둘째, 불안정 노동을 척도화하여 일자리 질 정보는 많이 들어있지만 원자료가 가지고 있는 정보를 모두 담을 수 없기 때문에 정보의 손실이 있다. 예를 들어, 연속형으로 만들어진 임금변수를 더미(불안정노동=0, 불안정하지 않은 노동=1)로 처리함에 원자료가 가지고 있는 정보가 축소되었다. 셋째, 일자리 질 변수 값이 2점인 경우 임금에서의 불안정 노동이 발생한 것인지, 혹은 고용에서 불안정 노동이 발생한 것인지 확인할 수 없다. 이 연구에서는 한 영역의 불안정이 발생할 경우의 상황을 기술하지 못한 한계를 가진다.

그럼에도 이 연구의 의의는 다음과 같다. 대부분의 선행연구에서는 경력단절로 인하여 여성의 일자리 질이 취약해지고 있음을 단일차원(임금의 변화, 시간제로의 변화, 산업분포의 변화 등)에서 보았다면, 불안정 노동 개념을 활용하여 일자리 질이 가지는 다차원적 특성이 어느정도 발생하는지를 살펴보았다. 또한 여성의 노동시장 이행의 동태적 관점에서 본 연구들이 주로 사용하는 종사상지위가 가지는 일반화된 서열성¹⁰⁾한계를 극복하고자 임금근로자와 비임금근로자를 동일한 근로자로 보고 임금과 고용 영역의 불안정 노동을 일자리 질로 척도화하여 노동시장이행 과정에서 일자리 질이 어떻게 변화하는지 분석하였다. 이를 통해 노동시장 이행과정의 일어나는 모든 가정을 포괄하여 경력단절과 불안정노동이 나타나는 경로 유형화를 통해 그 원인을 파악하였다는 것에 의의가 있다.

향후 후속연구에서는 여성의 일자리 질을 좀 더 세분화하고 다양한 형태의 일자리 질 변화유형을 구성하여 이 연구가 다루지 못한 빈 공간이 채워지길 바란다.

10) 종사상지위만으로 일자리의 서열성이 있다고 가정하지만 모든 임금근로자가 비임금근로자보다 상위의 일자리 질을 가진다고 일반화하긴 어렵다.

참고문헌

- 강성호·김경아·김기홍(2015). “경제활동 유형별 여성의 근로이행 확률과 근로안정성 결정요인 분석”. *한국경제연구*. 제33권 제2호. 181-212.
- 고영우(2016). “경력단절 전후 인적자본 수익구조 변화: 첫 자녀 출산과 연계된 경력단절과 경력 및 근속에 대한 수익률을 중심으로”. *여성경제연구*. 제13권 제2호. 53-83.
- 국가지표체계(2022.3.17.). “비정규직근로자비율”.
<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4214>에서 2022.3.17. 인출.
- 국가지표체계(2022.3.17.). “저임금근로자비율”.
<http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8065>에서 2022.3.17. 인출.
- 국가통계포털(KOSIS)(2022.3.17.). “여성 경제활동참가율”.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7013S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B11&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE에서 2022.3.17. 인출
- 권현지·김영미·권혜원(2015). “저임금 서비스 노동시장의 젠더 불평등”. *경제와사회*. 제107권. 44-78.
- 김규혜(2020). “청년 자영업자의 소득 및 사회보험 불안정성 영향 요인에 관한 연구”. *한국사회정책*. 제27권 제1호. 285-317.
- 김난주(2016). “경력단절 여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지분석”. *산업관계연구*. 제26권 제2호. 1-27.
- 김안나·한유진(2021). “첫 아이 출산이 기혼여성의 노동시장 성과에 미치는 영향에 관한 동태적 분석”. *KLI패널워킹페이퍼*(2021.8.).
- 김은하·백학영(2012). “성별 저임금 근로의 위험과 임금격차”. *노동정책연구*. 제12권 제2호. 75-104.
- 김정명(2019). “미국의 모성페널티에 현황과 정책 제언, 그리고 그 효과성”. *국제노동브리프*. 제17권 제2호. 87-97.
- 김정원(2020). *경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 메타연구*. 고려대학교 박사학위논문.
- 김진하(2016). “취업상태 변화에 관한 동태적 연구”. *한국경제연구*. 제34권 제3

- 호. 127-166.
- 김혜연(2010). “우리나라 중·고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로.” *사회복지정책*. 제37권 제3호. 141-169.
- 김혜영·김상돈·선보영(2010). *여성의 만혼화와 저출산에 관한 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 민현주(2008). “여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위수준 일자리 진입결정요인을 중심으로”. *경제와 사회*. 제78권 제2호. 222-254
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화”. *한국사회학*. 제46권 제2호. 61-87.
- 박미희·홍백의(2014). “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. *사회복지정책*. 제41권 제4호. 21-49.
- 박수미(2002). “한국여성들의 첫취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. *한국사회학*. 제36권 제2호. 145-174.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. *한국가족복지학*. 제17권 제2호. 5-29.
- 변금선(2018). *학교에서 노동시장으로의 이행 과정 변화: 1960-1980년대 청년 코호트의 노동궤적(work trajectory)비교*. 서울대학교 사회복지학박사학위논문.
- 백승호(2014). “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동분석”. *한국사회정책*. 제21권 제2호. 57-90.
- 백승호·안주영·이승운(2017). “한국과 일본의 불안정 노동시장 비교연구”. *한국사회정책*. 제24권 제2호. 1-29.
- 서울경제(2021.11.11.). “경력단절여성법, ‘여성 경제활동 촉진법’으로 바뀐다... 국회 통과”. <https://www.sedaily.com/NewsView/22TZ61X0H2>에서 2022.6.17. 인출
- 서정희·박경하(2015). “비정규 근로자와 자영업자의 불안정노동: 불안정 노동지표 구성과 고용형태별 추이”. *한국사회정책*. 제22권 제4호. 7-42.
- 신경아(2019). “노동의 불안정성과 젠더”. *페미니즘연구*. 제19권 제1호. 173-206.
- 신영수(2003). “한국의 지역별 출산율 수렴과 외부효과 분석.” *한국경제연구*. 제11권. 95-118.
- 안종순(2015). “자영업자의 사회경제적 지위의 이질성과 사회적 위험대응의 계층

- 간 차이.” 사회복지정책. 제42권 제1호. 239-264.
- 양현순·박재완(2016). “육아여성의 전일제와 시간제 선택: 모성벌칙의 실증분석을 중심으로.” 한국정책학회보. 제25권 제2호. 151-181.
- 여성가족부(2020). 2019년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과 발표. 보도자료(2020.2.11.)
- 오은진·홍지현·정성미·장희영·전병유 (2019). 경력단절여성 재취업 촉진을 위한 근로자 및 기업 지원 방안. 고용노동부.
- 윤미례·김태일(2016). “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석”. 정책분석평가학회보. 제26권 제2호. 153-185.
- 윤자영(2018). “젠더 불평등과 불안정노동”. 월간 복지동향. 제233호. 13-19.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. 한국인구학, 제41권 제2호. 117-150.
- 이승윤·백승호·김윤영(2017). 한국의 불안정 노동자. 후마니타스.
- 이승윤·안주영·김유휘(2016). “여성은 왜 외부자로 남아 있는가?” 한국사회정책. 제23권 제2호. 201-237.
- 이정숙·강기정(2015). “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업결정요인”. 인적자원개발연구. 제18권 제4호. 23-51.
- 이정아·이철·최정은(2017). 여성노동시장 취약계층분석. 충북: 한국고용정보원.
- 장지연·전병유(2014). “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”. 산업노동연구. 제20권 제2호. 219-248.
- 장진희(2020). “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”. 이화젠더법학. 제12권 제1호. 179-212.
- 최은영(2016). “기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석”. 여성경제연구. 제13권 제1호. 51-70.
- 최혜지(2018). “중고령자의 불안정 노동세대 비교적 관점으로”. 노인복지연구. 제73권 제2호. 249-272.
- 함선유(2020). “부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층차이. 보건사회연구. 제40권 제2호. 387-415.
- Brinton, M. C., Lee, Y. J., & Parish W. L. (1995). Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia. *American Journal of Sociology* 100(5) 1099-1130
- Blau, F. D., & Kahn, L.M.(2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literatur*, 55(3), 789-865.

- Laparra, M., Darmon, I., Frade, C.(2004). *Precarious employment in Europe: a comparative study of labour market related risk in flexible economies*. European Commission.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J.(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington books.
- Hynes, K., & Clarkberg, M.(2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group-based trajectory analysis. *Journal of Manage and Family*. 67(1), 222-239.
- ILO(2012). *From precarious work to decent work: Outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*.
- Jones, B. L., D. S. Nagin & K. Roeder.(2001). A SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories. *Sociological Methods & Research*, 29(3), 374-393.
- Jones, B. L., & Nagin, D. S.(2007). Advances in Group-based Trajectory Modeling and an SAS Procedure for Estimating Them. *Sociological Methods & Research*, 3.5, 542-71.
- Nagin, D.(1999). Analyzing Development Trajectories: A Semiparametric, Group-Based Approach. *Psychological Methods*. 4(2), 139-157.
- Rodrges, G. & Rodgers, J. eds.(1989). *Precarious job in labour market regulation: the growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Labour organization.
- Standing, G.(2011). *The precariat: the new dangerous class*. london: bloomsbury.
- Tomlinson, J., Olsen, W., & Purdam, K.(2009). Women returners and potential returners: employment profiles and labour market opportunities: A case study of the United Kingdom. *European Sociological Review*, 25(3), 349-363.
- Vosko.(2010). Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment. *Oxford university Press*.
- Wenk, D., & Garrett, P.(1992). Having a baby: some predictions of Maternal Employment Around Childbirth. *Gender and Society*, 6(1), 49-52.

Abstract

Types and Affecting Factors of Job Quality Changes in Women during pregnancy and the parenting period : precarious work and career breaks

In Sun Choi*·So-Young Lee**

The purpose of this study is to identify the (representative) type of women's job quality changes trajectory during pregnancy and the parenting period and to find out factors affecting on the trajectory type. This study used data from Korean Labor & Income Panel Study(5th-23rd). Using the group-based trajectory method, it examined the trajectory of changes in women's job quality for 10 years(from one year before and nine years after childbirth).

As a result, we identified five trajectory types: ① leavers, ② delayed career breaks, ③ precarious work entry, ④ precarious work maintenance ⑤ unprecarious work maintenance. The key findings are as follows, first, if women continued to work without career breaks, the quality of jobs is maintained. Second, re-entering after career breaks strengthened precarious work. Third, once women's job quality declines, it is difficult to obtain unprecarious work. Fourth, the higher the number of children, the higher the possibility of choosing 'delayed career breaks' and 'precarious work entry'. Fifth, high household income accounts for 'unprecarious work maintenance', and low household income explains 'precarious work entry'. The findings of this study implies that policies that can maintain work regardless of childbirth should be prioritized. Also, in order for career breaks to no longer intensify precarious work, a vocational program that reflects women's job needs must be developed. This is a critical time to change the relationship between childbirth and women's employment into a positive one.

Keywords : job quality, precarious work, career-breaks, group-based trajectory method

* First Author: Doctoral student, Ewha University. Researcher, Korean Institute For Health and Social Affairs

** Corresponding Author: Research Fellow, Korean Institute For Health and Social Affairs

여성의 생계 부양 분담 정도가 육아휴직 사용에 미친 영향 분석*

이주영**

초 록

이 논문은 여성의 생계 부양 분담 정도와 임금 소득이 육아휴직 사용 경험에 미친 영향을 확인하는 데 목적을 둔다. 한국여성정책연구원이 구축한 여성관리자 제2기 패널의 제1차 자료(2020년 조사)를 활용했다. 자녀 출산 경험이 있는 여성 2,086명을 대상으로 로짓 분석했다. 분석 결과 고임금 일자리에서 일하는 여성의 육아휴직 사용 확률이 더 높게 나타났다. 맞벌이 가구일수록 육아휴직을 더 많이 사용하는 것으로 나타난다. 특히 생계 부양 분담 정도는 소득과 상호작용을 일으켜 고소득 홀벌이 여성의 육아휴직 가능성을 크게 낮춘다. 결과적으로 고소득 일자리가 주는 육아휴직 사용 효과는 생계를 전담하고 있는 여성 가구주에게는 나타나지 않는다. 단독 생계 전담 여성들이 육아휴직을 사용하지 못 하는 상황을 막기 위해, 육아휴직 급여의 소득 대체율을 현실화하는 방안 등이 추진되어야 할 것이다.

주제어 : 육아휴직, 맞벌이, 홀벌이, 생계부양

* 이 논문은 한국여성정책연구원의 2021 여성관리자패널조사 보고서 심층분석을 수정·보완한 것이다.

** 성균관대 사회과학연구원 선임연구원(jooyoung@skku.edu)

I. 서론

육아휴직제도는 근로자가 피고용자 신분을 유지하면서, 일정 기간 자녀 양육을 위해 휴직하도록 하는 것으로, 일가정 양립을 위한 지원제도 중 하나이다(고용노동부, 2019).¹⁾ 육아휴직기간은 원칙적으로 무급이다. 따라서 사업주는 휴직 중인 근로자에게 급여를 지급할 의무가 없다. 이에 정부는 2001년 고용보험법을 개정해 육아휴직 급여 제도를 마련해 시행하였고, 그 결과 여성을 중심으로 육아휴직 사용자 수가 실질적으로 증가세에 이르게 된다(고용노동부, 2019).

하지만 아직 풀어야 할 문제가 몇 가지 남아있다. 우선 육아휴직 사용의 성별 편중 현상이다. 2008년 남성 육아휴직 사용자는 355명에 불과했으며, 2017년이 되어서야 12,043명으로 처음으로 1만 명을 초과했다. 동일 시점 여성 근로자의 육아휴직 사용자 수는 2008년 28,790명, 2017년 78,090명에 이르고 있어, 육아휴직 사용의 확대를 위해서는 사용 경험의 성별 격차를 해소하는 것이 매우 중요하다(고용노동부, 2019).

육아휴직 사용을 방해하는 요인에 대한 정확한 이해를 통해, 정책을 보완하는 것도 필요하다. 인적자본 특성에 따라 육아휴직 사용의 사회적 맥락이 다르게 작동할 수 있으며, 가구의 경제적 요인도 육아휴직 사용을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다. 실제 육아휴직통계(통계청, 2020) 자료를 살펴보면, 50~299인 규모의 사업장 소속 여성 근로자 중 14.1%만이 육아휴직을 사용한 것으로 나타나, 근로 환경에 따라 육아휴직 경험 정도에 큰 차이가 있는 것으로 확인된다.²⁾

이를 토대로 보면, 여성의 육아휴직 사용에 대해 검토할 바는 다음으로 요약될 수 있다. 우선 여성을 둘러싼 사회경제적 그리고 가구 배경의 문제가 육아휴직 사용에 미치는 힘의 정도를 확인하는 것이다. 특히 이러한 힘이 가구

1) 지원대상은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자이다. 휴직의 기간은 1년 이내이며, 자녀 1명당 1년을 사용할 수 있으므로, 자녀가 2명이면 각각 1년씩 2년까지 휴직할 수 있다. 아빠와 엄마 모두 각각 1년 사용 가능하며, 부부가 동시에 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 쓰는 것도 가능하다.

2) 300명 이상 규모 사업장 소속 근로자인 아버지들의 68.6%가 육아휴직을 경험했고, 50~299인 이하 사업장 소속 아버지들은 15.2%만이 육아휴직을 사용했다. 모(母)의 경우 300명 이상 규모 사업장 소속 근로자 여성 중 62%가 육아휴직을 썼고, 50~299인 이하 사업장 소속 여성들은 12%만이 육아휴직을 사용했다. 남성과 여성 근로자 모두 사업체 규모가 작은 곳에서 육아휴직을 사용하기가 상대적으로 더 어려운 것으로 파악된다(통계청, 2020).

내 생계 부양자 문제와 결합될 경우 어떤 결과를 낳는가를 확인하는 일도 필요하다.

과거에는 남성 가장이 같은 직장에서 30년 일하고, 아내가 가정에서 자녀를 양육하는 일이 일반적인 부양자 모델로 인정받았다. 이 모델 하에서 남성은 기여 근로자로서 국가로부터 은퇴 후 소득을 보장받는다. 이때 배우자인 여성은 남성과 동일 가구 내에서 사는 경우 함께 안정된 노후 생활을 누릴 수 있다. 경제 활동과 가구 내 자녀 양육 역할이 성에 따라 철저하게 분담되어 있다.

주요 선진국에서 추진하고 있는 아버지 휴가제는 남성 생계부양자에게 자녀 양육 시간을 제공하는 동시에, 생계부양자와 주된 돌봄자의 분리를 막고자 하는 목적에서 출발했다. 하지만 상대적으로 육아 휴직 제도 사용에서의 여성 집단 내 격차를 고려하는 노력은 부족한 것이 현실이다. 남성 중심의 단독 생계부양자 모델을 오래 경험해온 역사로 인해, 단독 부양자로서의 여성이 겪는 현실적 어려움은 간과된 것이다.

여성이 단독 부양자이며 특히 고소득 일자리에서 일할 때, 육아휴직 선택지를 어떻게 활용할지는 다르게 나타날 수 있다. 고소득 일자리가 주는 육아휴직 사용의 용이성도 실제 이들 여성에게는 미치지 않을 수도 있다. 어머니로서의 역할 책임이 당면시되는 사회에서는 여성에게 육아 기회를 별도 보장해줄 필요성을 크게 느끼지 못할 가능성이 높기 때문이다. 더욱이 육아휴직 급여의 소득대체율이 현실적이지 못한 상황이라면, 고소득 여성 근로자의 육아 휴직할 권리란 사실상 무의미하다.

가족과 직장에서 발생한 ‘혁명적 변화’는 현대 복지국가가 직면한 가장 큰 도전이다(Esping-Andersen, 1999; 2002). 남녀 간 생계 부양의 문제로 표현되는 가족 생활 환경은 상당 수준 변화를 겪었고, 그에 따라 가계가 직면한 위험도 달라졌다. 이 논문에서는 다양한 가구 내·외 요인이 여성의 생계 부양 부담 정도와 결합됐을 때, 육아휴직 사용 결정에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 것이다. 이를 통해 가계 경제 책임도에서 상당한 영향력을 행사하는 여성들의 실질적인 육아휴직 사용 가능성을 가늠해보고자 한다.

II. 육아휴직 사용에 관한 경제·사회학적 선행 연구

육아휴직 사용과 임금에 대한 선행연구 결과는 일관되지 않은 편이다. 대체로 많은 연구들은 육아휴직이 고용 및 임금의 증가와 일정한 관련이 있다고

본다(Dalto, 1989; Spalter-Roth & Hartmann, 1990; Waldfogel, 1996; 1998). 육아 휴직이 여성의 고용 증가를 유발하지만(Ruhm, 1998; Karageorge, 2019; Klerman & Leibowitz, 1997; Waldfogel, 1996), 장기에는 상대적 임금 감소를 겪게 하는 것으로 나타난다(Ruhm, 1998). 고용률 상승도 임금 하락을 배경으로 이뤄진 것으로 해석 가능하다. 반면 육아휴직은 임금에 거의 영향을 미치지 않는다는 결론이 도출되기도 한다(Waldfogel, 1996).

하지만 이 같은 여성 고용률 상승 효과도 휴직 기간이 장기화될 수록 줄어든다(Akgunduz & Plantenga, 2013; Jaumotte, 2003). 고용률이 높아지는 이유는 육아휴직 제도가 직장 복귀를 보장하기 때문인데(Pronzato, 2009), 1년 이상 지속되는 육아 휴직의 경우 어머니가 직장에 복귀할 가능성이 오히려 낮아지기 때문이다(Ondrich, Spiess, & Yang, 1996).

한 가지 명확히 해야 할 점은 복지 제도를 통한 여성 고용률 증가가 반드시 여성에게 좋은 점만 가져다준다고 보장하긴 어렵다는 것이다. 오히려 사전에 고려하지 못한 역효과로 다른 부작용을 만들어낼 우려도 존재한다. 육아휴직도 마찬가지인데, 실제 육아휴직 제도로 인해 노동시장 내 수직적 분리도가 높아지는 것으로 확인되기도 한다. 사회 정책에 의해 유발된 노동력 참여 활성화가 남성과 여성 사이의 소득 불평등을 심화시키고 결과적으로 성에 따른 분절된 노동 시장 상태를 더 악화하는 쪽으로 귀결되고 있다는 연구 결과도 존재한다(Mandel & Semyonov, 2005).

한편 Ruhm & Teague(1997)가 17개국을 대상으로 분석한 결과, 단기의 육아휴직 기한은 1인당 소득이나 인구 대비 고용 비율 그리고 노동력 참여율과 양의 관계가 있었다. 그러나 남성과 비교해 여성 집단의 영향력이 강하게 나타나지는 않아, 인과관계의 방향이 잘못 식별됐을 가능성도 존재한다.

Leibowitz, Klerman, & Waite(1992)의 연구에 따르면 여성 근로자의 임금은 가구 내 돌봄(비 시장형)과 위탁 양육(시장형)을 결정하는 힘은 없다. 다만, 임금은 육아휴직 후 여성 근로자의 노동시장 복귀에 영향력을 미치는 것으로 확인된다. 여성 근로자의 임금은 육아휴직 후 직장 복귀에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 그러나 소득을 개인이 아닌 가구 단위로 넓히면 결과는 달라진다. 가구 소득이 높으면 여성의 노동시장 복귀는 더더지는 것이다. 쉽게 말해 여성 근로자의 임금액이 높으면 여성은 직장으로 복귀하는 유인력을 크게 느끼지만, 본인 소득 외 가구 소득이 탄탄하게 받쳐준다면 육아휴직 후 노동시장으로 복귀하려는 의지가 약화된다는 것이다.

한편 1960년대 들어 부부의 출산 결정을 자녀 양육의 비용 함수로 설명하려는 연구가 시작되었다. 자녀는 부모에게 일정한 효용을 주지만, 동시에 양육

을 위한 비용 등을 발생시키는 존재이다. 따라서 이러한 연구들은 자녀 양육 비용과 효용 간 함수에 의해 자녀수가 결정된다고 본다. 경제학적 모델은 자녀 양육 방법의 선택 경로를 설명하는 데에도 활용되었다.

Heckman(1974)은 이와 관련해 ‘비공식적’ 자녀양육 비용함수를 측정했다. 비공식적 양육의 대표적 사례는 가구 내 양육자이다. 이 외에도 여성의 친자매나 부모, 조부모, 14~18세 자녀 유무가 포함되기도 한다. 대도시 장기 거주 여부와 대도시 거주 기간은 여성이 비공식적 경로를 통해 육아 도움을 받을 수 있는지를 측정해주는 중요변수로 활용되었다. 자녀 간 터울이 많은 것, 여성이 대도시에서 오래 산 경험, 가구 내 친인척의 존재 등은 자녀 양육의 비용을 낮춰주는 것으로 나타난다.³⁾

대체적인 결론은 자녀 양육 비용이 상승하면 여성이 노동시장에서 일할 확률이 낮아진다는 방향으로 귀결된다(Connolly, 1989). 가사나 실업 상태에서 노동시장으로의 이행은 감소하고, 대신 노동시장으로부터의 이탈은 늘어나는 것으로 확인된다. 이는 자녀 양육과 관계된 모든 결정이 시장 가격에 민감하게 반응한다는 것을 의미한다. 양육비용의 증가는 부모가 자녀 양육 서비스를 시장에서 구매할 확률도 낮추게 되는데, 이는 결국 여성이 가정 내에서 직접 돌봄을 수행하게 된다는 것을 뜻한다(Blau & Robins, 1988; 1989a; 1989b). 이러한 결론들은 결국 자녀 양육 비용이 증가하면 여성 노동 공급 곡선은 하방으로 이동하게 된다는 것을 시사한다.

육아휴직 사용자가 겪는 심리·사회적 변화를 감지하기 위해 육아기 인구를 질적 분석하는 사례도 있다. Brandth & Kvande(2016)이 육아를 담당하는 아버지들을 대상으로 인터뷰 조사한 결과, 이들은 노동시장에서의 이상적인 근로자 상과 새로운 유형의 참여형 아버지 모습 사이에서 갈등을 겪는 것으로 확인됐다. 그러나 아버지로서의 역할 확대에 동의한다고 하여도 이들은 일 가정 양립을 위한 수단으로 시간제 근로자(part-time worker)가 되는 것은 거부하는 것으로 나타났다. 이들은 대부분 아버지의 탄력 휴가는 어머니를 1차 양육자로, 아버지를 2차 양육자로 확정하는 경향이 크다고 분석한다.

육아휴직을 선택하는 배경 요인에도 젠더 간 차이가 존재한다. 여성들은 ‘불가피한 선택’으로 장기간 휴직한다. 하지만 근로 조건상 휴직이 가능한 남성들

3) Leibowitz, Waite, & Witsberger(1988)는 여성이 과거 자신이 성장한 지역에서 여전히 살고 있는지 여부, 가구 내 양육자 유무, 형제 자매의 숫자 등을 분석에 활용했다. 그들의 연구에 따르면, 자신이 성장했던 지역에서 계속 사는 경우 2세 이하 자녀를 양육 여성의 고용이 늘어나는 것으로 나타났다. 또 배우자가 있는 경우엔 3~5세 자녀 양육 여성의 고용이 늘었다.

은 아내가 휴직할 수 없을 때 그 공백 기간을 메우기 위한 목적으로 휴직을 선택한다. 휴직 기간의 차이는 복직 후 업무 적응이나 승진 전망 등에서 여성에게 부정적 요인으로 작용하는 것으로 나타난다(양현아 외, 2021).

Ruhm(1998)은 아버지 육아휴직이 확대되어도, 어머니가 직장에서 이탈하는 시간은 상대적으로 더 길다고 설명한다. 이처럼 남성이 휴가를 적게 사용하는 데에는 사회 문화나 소득 능력 차이 그리고 제도 수혜 자격을 누구에게 부여했는가에 영향을 받는다. 대체로 휴가제도는 출산 직후의 상당 기간 동안의 어머니에게로 제한되는 것이 현실이다. 아버지는 자격을 갖춘 여성이 그에 대한 권리를 포기하는 경우에만 일을 할 수 있다. 노동을 중단하고 육아를 위해 가정으로 복귀하는 권리 또한 일정한 성적 분업 구조가 반영되어 있는 셈이다.

종합하면, 육아휴직과 관련된 연구는 초기 경제학적 토대 위해서 출발하여 질적 연구까지로 확대되었다고 할 수 있다. 이는 육아휴직 제도가 애초 국가의 고용 복지 관점에서 출발한 측면이 강해, 고용과 임금 변동성 측면에서의 효과성 검증이 정책 연구에서 활발히 이뤄진 데 기인한다. 이후 미시경제학의 비용 함수 모델에서 가구 내 요인이나 인구학적 요인이 고려되기 시작하였으나, 이들 연구가 대체로 자녀 양육을 위한 직접 비용에 치중한 측면에 강해 주제 범주를 크게 넓히지 못한 한계가 있다.

최근의 정책들은 양육자로서의 모부성간 균형잡힌 역할 확대를 강조하고 있다. 그러나 현실적으로 가구 내 남녀 간 경제적 지위도에 따라 어머니와 아버지의 육아 관여도는 결정될 것이다. 육아휴직 사용자 비율이 대폭 늘어난 지금, 이러한 측면에서의 육아휴직 사용 비용을 고려하여 제도 사용에 있어 다양한 격차가 발생하는 요인을 확인하는 작업이 매우 필요하다.

Ⅲ. 연구의 설계

분석을 위해 2020년 실시한 여성관리자 패널 2기 데이터 1차 조사 자료를 활용했다. 여성관리자패널 조사는 한국여성정책연구원이 여성 관리자의 근로 실태와 경력개발 구조, 관리직 진입 과정과 일가정 양립 실태를 파악하기 위한 목적으로 매년 실시하는 조사이다. 남녀 근로자 모두를 대상으로 조사하고 있어, 남성과 여성의 비교 목적으로도 활용 가능성이 매우 높다. 또 인사담당자용 설문을 별도로 수행하기에, 기업이 운용하고 있는 사내 제도에 대한 구체적 정보를 개인 정보와 연계해 분석할 수 있다.

다만, 이 연구의 실증분석은 여성 관리자만으로 좁혀 진행했다. 남성 관리자 중 육아휴직을 사용한 경험자의 수가 극히 미미했기 때문이다.⁴⁾ 통계 분석을 위한 숫자가 확보된 여성 관리자를 대상으로, 그들의 인적배경, 직장 배경, 가족 요인 등을 투입해 육아휴직 사용에 미치는 효과를 과학적으로 분석하기로 한다. 이 논문은 근로자의 육아휴직 사용에 관한 분석을 담고 있으므로, 근로자용 패널조사 데이터를 활용하였다.

종속변수는 육아휴직 사용 여부이다. 여성관리자 패널 조사지는 지금까지 직장생활을 하면서 육아휴직을 사용한 경험이 있는지를 조사대상자에게 물었다. 응답자는 예 또는 아니오로 답했으며, 이를 근거로 변수를 구성했다. 응답자의 연령대는 20대부터 60대까지를 10세 구간으로 분류했다. 학력은 고졸(0)부터 박사까지 다섯 개 구간으로 설정했다.

산업은 총 6개 분류로 나누었다. 농업/광업/제조업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업이 이에 해당한다. 사업체 규모는 100~199인, 200~299인, 300~499인, 500인 이상으로 4개 구간으로 분류했다.

직급은 현재 직급 정보를 의미한다. 과장, 차장, 부장, 임원급으로 나누었다. 제2기 제1차 여성관리자 패널 조사가 육아휴직을 사용했을 당시의 직업 정보를 묻지 않은 관계로, 현 직업 정보를 활용할 수밖에 없는 한계가 존재한다.

자녀수는 1명, 2명, 3명 이상의 자녀수로 구간화하였다. 직장 생활에 대한 배우자의 지지도는 ‘전혀 지지하지 않는다’에서부터 ‘매우 지지한다’까지 5개 구간 척도로 구성했다. 맞벌이 여부는 남녀 관리자의 배우자 취업 상태를 토대로 구성했으며, 홑벌이가 기준 범주이다. ln연간 급여액은 연간 월 임금액 총액에 인센티브 총액을 더한 후, 자연로그를 씌워 산출했다. 월 임금과 인센티브 총액 모두 세전 기준 금액이다. 분석에 활용된 변수와 그 측정 사항을 <표 1>로 집약하였다.

<표 1> 변수의 측정

구분	변수	측정
종속 변수	육아휴직 사용 여부	미사용(0), 사용(1)
통제	인적 연령대	20대(0), 30대(1), 40대(2), 50대(3), 60대(4)

4) 남성 관리자 중 육아휴직을 사용한 사람은 48명으로 4.3%에 불과하다. 나머지 95.7%의 남성 관리자는 육아휴직을 사용한 경험이 없어, 대다수 남성이 육아휴직을 사용하지 못한 것으로 나타난다.

구분		변수	측정
변수	특성	학력	고졸(0), 전문대졸(1), 4년제 졸(2), 석사(3), 박사(4)
		산업	농업/광업/제조업(0), 건설업 등(1), 개인서비스업(2), 유통서비스업(3), 사업서비스업(4), 사회서비스업(5)
		규모	100~199인(0), 200~299인(1), 300~499인(2), 500인 이상(3)
		직급	과장급(0), 차장급(1), 부장급(2), 임원급(3)
독립변수	가족 및 경제	자녀수	1명(0), 2명(1), 3명 이상(2)
		직장 생활 지지	전혀 지지 않음(0), 별로 지지 않음(1), 보통(2), 약간 지지(3), 매우 지지(4)
		맞벌이 여부	홀벌이(0), 맞벌이(1)
		ln연간 급여액	ln(월임금*12+연간 인센티브액)

2. 분석 방법

종속변수를 이항 변수(binary variables)로 구성해, 종속변수가 일어날 확률을 최대우도추정법(maximum likelihood method)으로 산출했다. 종속변수의 발생 확률은 0과 1 사이의 값으로 나타난다. 로지스틱 회귀분석은 이러한 가정을 반영한 것으로, 결과변수의 오즈(odds)에 자연로그를 취한 값이며, 결과 변수의 오즈는 결과가 발생할 확률을 발생하지 않을 확률로 나눈 값에 해당한다(Katz, 2011). 분석에 활용된 통계 패키지는 STATA 15.0이다.

IV. 실증 분석

1. 기술통계

각 변수에 대한 기초 통계량은 <표 2>에 정리하였다. 먼저 종속변수인 육아휴직 사용 여부이다. 전체 분석 대상인 여성 관리자 2,086명 중 육아휴직 미사용자가 54.75%, 사용자가 45.25%로 나타났다(평균 .45). 평균 연령은 40대가 47.32%로 가장 많고, 다음은 50대가 30.25%를 차지했다. 학력을 살펴보면, 4년제 대학졸업자가 50.34%로 가장 많다. 전문대졸은 21.72%, 석사와 박사는 각각 13.52%와 4.51%이다.

산업 평균은 3.34인데, 사회서비스업 종사자가 34.85%로 가장 많으며 이어 사업서비스업 소속자가 많다(21.81%). 사업체 규모로는 100~199인 규모

사업장에서 근무하는 여성 관리자 비중이 41.61%로 가장 높다. 이어 500인 이상 사업장 소속 여성 관리자가 29.96%를 차지했다. 직급의 평균값은 .47로, 과장급에 해당한다. 과장급이 60.64%로 가장 많으며 이어 차장급이 32.93%이다. 두 자녀를 둔 여성 관리자의 비율이 59.73%로 가장 많으며, 이어 1명의 자녀를 둔 여성관리자가 32.41%로 확인된다. 분석대상인 여성 관리자의 평균 자녀수는 .75명이다.

직장생활에 대한 배우자의 지지 정도는 ‘나의 직장 생활을 배우자가) 매우 지지한다’가 64.14%로 가장 많다. ‘전혀 지지하지 않는다’는 0.29%로 작게 나타났다. 분석 대상 여성 관리자의 다수가 맞벌이를 하고 있으며, 5.51% 정도가 홀벌이 여성 관리자로 나타난다. 분석 대상 여성 관리자들은 세전 기준 연간 평균 5,565만 원의 소득을 벌어들이고 있으며, 최소 소득액은 2,076만 원 최대 1억 6,800만 원의 연간 소득을 버는 것으로 확인된다. ln연급여의 평균은 8.56이다.

〈표 2〉 기초 통계량

변수		관측치(명, %)		최소	최대	평균	표준편차
분석 대상자		2,086	(100)	-			
육아휴직 사용	미사용(0)	1,142	(54.75)	0	1	.45	.50
	사용	944	(45.25)				
연령대	20대(0)	2	(.10)	0	4	2.14	.76
	30대	421	(20.18)				
	40대	987	(47.32)				
	50대	631	(30.25)				
	60대 이상	45	(2.16)				
학력	고졸(0)	207	(9.92)	0	4	1.81	.95
	전문대졸	453	(21.72)				
	대졸	1,050	(50.34)				
	석사	282	(13.52)				
	박사	94	(4.51)				
산업	농·광·제(0)	204	(9.78)	0	5	3.34	1.69
	건설	205	(9.83)				
	개인서비스	188	(9.01)				
	유통서비스	307	(14.72)				
	사업서비스	455	(21.81)				
	사회서비스	727	(34.85)				

변수		관측치(명, %)		최소	최대	평균	표준편차
규모	100~199인(0)	868	(41.61)	0	3	1.32	1.28
	200~299인	315	(15.10)				
	300~499인	278	(13.33)				
	500인 이상	625	(29.96)				
직급	과장급(0)	1,265	(60.64)	0	3	.47	.65
	차장급	687	(32.93)				
	부장급	110	(5.27)				
	임원급	24	(1.15)				
자녀수	1명	676	(32.41)	0	2	.75	.59
	2명	1,246	(59.73)				
	3명	158	(7.57)				
	4명	6	(0.29)				
직장생활 지지	전혀 지지 않음(0)	6	(0.29)	0	4	3.46	.81
	별로 지지 않음	31	(1.49)				
	보통	290	(13.90)				
	약간 지지함	421	(20.18)				
	매우 지지함	1,338	(64.14)				
맞벌이 여부	홀벌이(0)	115	(5.51)	0	1	.94	.23
	맞벌이	1,971	(94.49)				
연간 급여액 (초과~이하)	0~3600만	359	(17.21)	2,076만	16,800만	5,565만	1,976만
	3600~5000만	576	(27.61)				
	5000만~7000만	699	(33.51)				
	7000만~1억	398	(19.08)				
	1억 초과	54	(2.59)				
ln연간 급여액		2,086	(100)	7.64	9.73	8.56	.35

〈표 3〉은 여성관리자의 학력별 육아휴직 사용 여부를 정리한 것이다. 여성 관리자 중 미사용자의 비율이 가장 높은 학력 계층은 고졸이다. 고졸자의 79.71%가 육아휴직을 사용한 경험이 없고, 고졸자의 20.29%만이 육아휴직을 사용했다. 전문대졸, 4년제졸로 이어지면서, 육아휴직을 사용한 여성 관리자의 비중이 커진다. 4년제 대학교 졸업자의 53.52%가 육아휴직을 사용했다고 응답했다. 그러나 석사와 박사 학위자로 가면서 다시 육아휴직 사용자 비중이 줄어든다.

〈표 3〉 학력별 육아휴직 사용 여부

단위: 명(%)

	여성		
	미사용	사용	합
고졸	165 (79.71)	42 (20.29)	207 (100)
전문대졸	294 (64.90)	159 (35.10)	453 (100)
4년제졸	488 (46.48)	562 (53.52)	1,050 (100)
석사	135 (47.87)	147 (52.13)	282 (100)
박사	60 (63.83)	34 (36.17)	94 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

〈표 4〉는 여성 관리자의 자녀수와 육아휴직 사용 경험의 차이를 설명하고 있다. 자녀수가 1명인 여성 관리자의 경우 육아휴직을 사용한 사람이 53.85%로 사용하지 않은 사람의 비율인 46.15%보다 더 많다. 그러나 2명 이상의 자녀수로 갈수록 육아휴직을 사용하지 않는 사람의 비율이 더 많아진다. 자녀수가 2명인 여성 관리자의 59.15%가 육아휴직을 사용하지 않았고, 자녀수가 3명 이상인 여성 관리자의 56.71%가 육아휴직을 쓰지 않았다고 답했다. 자녀수가 많아지면서 오히려 육아휴직의 사용 비율이 줄어드는 현상이 나타나는 것인데, 이에에는 여성 관리자의 연령 등이 배경 요인으로 개입했을 가능성이 있다. 상대적으로 40대, 50대 관리자급 여성들은 육아휴직을 쓰는 비율이 30대보다 적었는데, 다둥이를 낳을 가능성은 30대보단 40대와 50, 60대에서 높아지기 때문이다.

〈표 4〉 여성 관리자의 자녀수와 육아휴직 사용 경험

단위: 명(%)

자녀수	미사용	사용	합
1명	312 (46.15)	364 (53.85)	676 (100)
2명	737 (59.15)	509 (40.85)	1,246 (100)
3명 이상	93 (56.71)	71 (43.29)	164 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

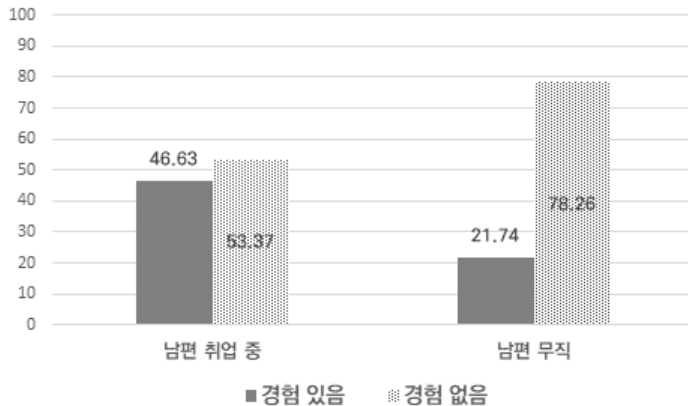
〈표 5〉는 소속사업장 규모에 따른 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험 차이를 보여준다. 100~199인 소규모 사업장에서 대규모 사업장으로 갈수록 육아휴직 사용자 그룹의 비중이 조금씩 높아지는 것을 확인할 수 있다. 100~199인 규모의 사업장 소속 여성관리자 중 59.68%는 육아휴직을 사용한 적이 없어 상대적으로 미사용자 비중이 높다. 500인 이상 사업장 소속 여성 관리자는 미사용자와 사용자 간 격차가 상당 부분 줄어들며, 휴직 사용자의 비중이 미소하나마 높아지는 흐름이다.

〈표 5〉 소속 사업장 규모와 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험

단위: 명(%)

규모	미사용	사용	합
100~199인	518 (59.68)	350 (40.32)	868 (100)
200~299인	176 (55.87)	139 (44.13)	315 (100)
300~499인	146 (52.52)	132 (47.48)	278 (100)
500인 이상	302 (48.32)	323 (51.68)	625 (100)
합계	1,142 (54.75)	944 (45.25)	2,086 (100)

[그림 1]은 배우자의 취업 상태에 따라 육아휴직의 사용 경험이 어떻게 달라지는지를 현시한 것이다. 남편이 취업 중인 여성 관리자 중에선 46.63%가 육아휴직을 경험했다. 그러나 남편이 무직인 여성 관리자들은 78.26%가 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타난다.



(단위: %)

[그림 1] 배우자 취업 상태에 따른 여성 관리자의 육아휴직 사용 경험

2. 분석 결과

〈표 6〉은 여성 관리자를 대상으로 육아휴직 사용에 미친 영향 요인을 분석한 결과이다. Model 1을 살펴보면, 40대에 비해 30대가 육아휴직을 더 많이 경험했다. 그러나 50대와 60대는 40대보다 적게 경험한 것으로 나타난다.

학력에서는 각 학력자들이 4년제 대학교 졸업자에 비해 육아휴직을 적게 사용하고 있다. 특히나 고졸에 해당하는 여성 관리자가 4년제 대학교 졸업자에 비해 현저하게 낮은 육아휴직 경험 발생비를 보인다. 박사 학력을 가진 여성관리자도 4년제 대학졸업자인 여성관리자보다 .38배 낮은 육아휴직 사용비를 갖는 것으로 확인된다.

이어 산업과 사업체 규모는 통계적 의미가 나타나지 않는다. 직급에서는 차장급에 비해 과장급이 육아휴직을 쓰는 사건의 발생비가 1.34배 더 높게 나타난다. 이에 비해 부장급은 차장급에 비해 육아휴직 사용비가 44% 낮게 나타난다. 임원급 여성관리자는 차장급과의 통계적 차이를 보이지 않고 있다.

자녀수는 육아휴직의 사용 여부에 통계적 영향력을 미치지 않고 있다. 두

자녀를 키우는 경우와 비교했을 때, 한 자녀 양육 여성이나 3명 이상의 다자녀를 키워야 하는 여성이 특별히 다른 육아휴직의 사용 패턴을 갖지 않는다는 의미이다. 배우자로부터 얻는 직장 생활에 대한 지지 정도도 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치지 않고 있다. 이는 조사 응답자들이 직장 생활에 대하여 자신의 배우자로부터 지지를 잘 받고 있다고 답한 비율이 매우 높았던 데에 기인한 것으로 풀이된다.

맞벌이 여부로 살펴본 결과, 홀벌이 여성이 맞벌이 여성보다 육아휴직을 덜 쓰는 것으로 나타난다. 맞벌이를 하는 여성 관리자가 육아휴직을 사용하게 되는 사건의 발생비는 홀벌이 여성관리자보다 1.77배 높다. 이는 홀벌이 여성의 경우 맞벌이 여성보다 육아휴직을 쓰는 사건의 발생비가 44% 낮은 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로 ln연간급여가 1%씩 상승함에 따라 육아휴직 사용의 발생비는 2.22배 상승한다. 근로소득액이 높은 여성일수록 육아휴직의 사용 확률이 매우 높아진다는 것인데, 육아휴직을 상대적으로 더 편하게 사용할 수 있는 좋은 일자리에서 일하는 효과가 반영됐을 가능성이 높다.

Model II는 맞벌이와 연간급여 사이의 상호작용 관계를 분석한 결과이다. 맞벌이와 연간급여 간 상호작용 효과가 통계적 유의성을 띠고 있다. 즉, 여성관리자 본인의 연간 급여액이 높아질수록 맞벌이 여성의 육아휴직 사용 가능성은 더 높아지고, 홀벌이 여성의 육아휴직 사용 가능성은 더 낮아진다는 뜻이다.

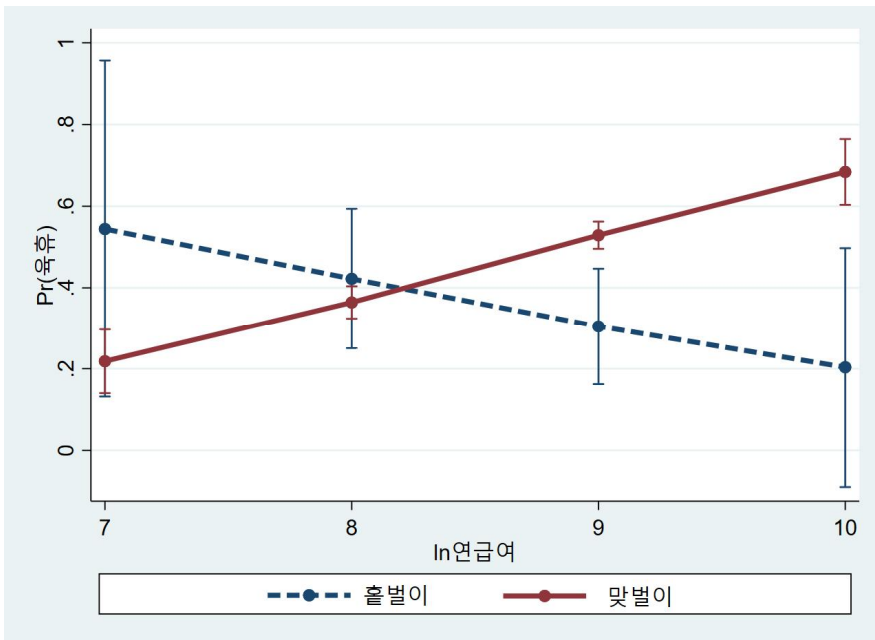
〈표 6〉 여성 관리자의 육아휴직 사용 로짓 분석

종속변수 (ref. 육아휴직 미사용)	Model I		Model II	
	O.R.	S.E.	O.R.	S.E.
연령(ref. 40대)				
20대	1.55	2.22	1.60	2.29
30대	2.51 ***	.34	2.54 ***	.35
50대	.19 ***	.03	.19 ***	.03
60대	.05 ***	.04	.05 ***	.04
학력(ref. 4년제 대학교)				
고졸	.28 ***	.06	.29 ***	.06
전문대졸	.52 ***	.07	.52 ***	.07
석사	.87	.13	.87	.13
박사	.38 ***	.10	.38 ***	.10
산업(ref. 농,광,제)	.97	.03	.97	.03
규모(ref. 200~299인)				

종속변수 (ref. 육아휴직 미사용)	Model I		Model II	
	O.R.	S.E.	O.R.	S.E.
100~199인	1.08	.17	1.07	.17
300~499인	1.03	.19	1.03	.19
500인 이상	1.08	.17	1.07	.17
직급(ref. 차장급)				
과장급	1.34 *	.15	1.34 *	.15
부장급	.56 *	.15	.56 *	.15
임원급	1.25	.66	1.23	.64
자녀수(ref. 2명)				
1명	.79	.16	.78	.16
3명 이상	.80	.15	.77	.15
직장생활지지(ref. 전혀 지지 않음)	.97	.06	.96	.06
맞벌이 여부(ref. 홀벌이)	1.77 *	.46	.00 *	.00
ln연간 급여액	2.22 ***	.38	.53	.37
맞벌이 * ln연간 급여액			4.56 *	3.34
상수	.001 ***	.00	295.45	1809.35
N	2,086		2,086	
LR Chi2 (20)/(21)	539.67		544.05	
Prob > Chi2	.0000		.0000	

주: *** p<.001, ** p< .01, * p<.05

[그림 2]는 상호작용항의 효과를 그림으로 현시한 것이다. ln연간 급여액이 가장 낮은 7 수준(연 소득 약 2,000만 원)에서는 맞벌이 가구에 속한 여성 관리자가 육아휴직을 오히려 덜 쓴다. 하지만 맞벌이를 통해 소득원을 이중으로 확보한 경우 여성 관리자 자신의 소득이 높아질수록 육아휴직을 더 많이 쓰게 되는 것으로 확인된다. 이렇게 하여 연 소득액이 일정액을 넘어서면, 맞벌이 여성 관리자가 육아휴직을 쓸 확률이 홀벌이 여성 관리자의 사용 확률을 역전하게 된다. 고소득 여성 관리자라 할지라도 남편과 함께 경제활동을 하는 여성 관리자가 동일 소득액을 버는 홀벌이 여성보다 육아휴직을 사용할 확률이 높다. 이는 여성이 아무리 고소득 근로자라 하더라도 가구 경제를 단독으로 책임지고 있는 경우, 쉽게 육아휴직을 사용하지 못한다는 점을 시사한다.



[그림 2] 맞별이 여부와 연 급여액에 따른 육아휴직 사용 확률

V. 결론

이상의 분석 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 저학력 저임금 여성의 육아휴직 사용 확률이 낮게 나타났다. 4년제 대학교를 졸업한 여성 관리자와 비교했을 때, 고졸과 전문대졸 여성 관리자의 육아휴직 사용 사건 발생 확률이 현저히 낮다. 석사와 박사 졸업자의 육아휴직 사용 사건 발생도 4년제 졸업자와 비교해 낮다. 그러나 고졸 및 전문대졸여성과 4년제 졸업 여성 간 격차는 석박사 등 고학력 여성 근로자와 4년제 대졸자 간 격차보다 더 큰 것으로 확인된다. 저학력 여성들이 육아휴직을 사용하기 위해 겪는 어려움이 매우 크다는 점을 보여준다. 특히 저소득 임금 구간에 속한 여성일수록 육아휴직의 사용 확률이 낮아지는데, 이는 임금액으로 설명되는 일자리의 속성이 육아휴직의 사용 가능성을 평가하는 주요한 힘이라는 점을 시사한다.

둘째, 홀별이 여성은 육아휴직을 사용할 확률이 상대적으로 낮다. 상호작용 효과로 추가 살펴본 결과, 홀별이 여성에게서는 앞서 확인한 고소득의 효과도 사라진다. 다시 말해 여성이 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있는 좋은 근무 환경

에서 일하는 고소득 여성 근로자라 해도, 그가 가구 내에 유일한 부양자일 경우 실제 육아휴직을 사용하기로 결정하지는 않는다는 뜻이다.

여기서 홀벌이 여성이 갖는 의미는 크게 두 가지 차원에서 검토할 필요가 있다. 우선 이들의 남편이 가구 내에서 자녀를 직접 양육할 수 있는 환경에 있는 상황이다. 직접 돌봄을 제공할 남편이 가구 내에 존재하므로, 여성 관리자가 자녀 양육을 위해 육아휴직을 선택할 근거가 약해질 수 있다고 추론할 수 있다. 이는 가구 내에 남편이 함께 존재하는 경우 여성의 노동시장 참여 가능성이 높아진다는 선행 연구(Leibowitz, Waite, & Witsberger, 1988) 결과와 맥을 같이 한다.

다음으로는 배우자인 남편이 불로소득자로서 고소득 무직일 가능성과 불로소득조차 없는 무직자일 가능성이다. 어느 편으로의 해석이 더 적합한 것인지는 실증분석 대상자인 여성 관리자들의 가구 자산 상태를 토대로 판단할 수 있다. 구체적으로 살펴본 결과, 본 분석의 대상자인 여성 관리자의 53.29%는 5억원 이하의 가구 자산을 가진 것으로 나타났다. 30억 이상의 가구 자산을 보유하고 있다고 답한 여성 관리자는 29명(0.9%)에 불과해, 사실상 여성 관리자가 홀벌이인 경우 그의 남편이 불로소득을 거두는 무직자일 가능성은 현저히 낮다. 결국 이 논문의 홀벌이 여성 관리자는 유일한 생계 부양자로서 다른 소득원을 찾을 수 없는 환경에 있는 이들이라고 볼 수 있다.

최종적으로는 고소득 홀벌이 여성은 육아휴직 급여액으로부터 제도 사용을 결정할 유인을 크게 느끼지 못했을 가능성이 높다. 낮은 휴직 급여액이 이들에게 큰 효용을 주지 못하기 때문이다. 실제 육아휴직에 따른 소득 감소는 대규모 사업장 소속 여성들이 더 민감하게 인식하는 것으로 확인된다. 고용노동부 조사에 따르면, 5~9인 사업장 소속 여성 근로자 중 11.7% 육아휴직을 자유롭게 신청하지 못하는 이유로 소득 감소를 꼽았다. 그러나 대규모 사업장 소속 여성 근로자 중 소득 감소 때문에 육아휴직 신청이 어렵다고 생각하는 비중은 31.4%로 매우 높아진다(고용노동부, 2020).

따라서 소득에 따른 육아휴직 사용의 편차를 줄이기 위해선, 육아휴직 급여액의 현실화가 중요하다. 이미 국내 여성 근로자들은 육아휴직 사용 선택을 위해 급여 인상이 선행돼야 함을 지적한 바 있다. 한국노동조합총연맹(2014)이 육아기 지원제도 관련 요구사항을 조사한 결과, 육아휴직 급여 인상을 꼽는 비율이 32.6%로 가장 높게 나타난 것이 그 예이다. 실업급여 액수와 수급 기간이 직장 근무 기간과 퇴직 전 마지막 3개월분 평균임금을 고려해 책정되는 점을 감안한다면, 육아휴직 급여의 차등화도 불가한 대안은 아닐 것이다. 육아휴직 사용의 사각지대를 줄이기 위해선 가구 내 자녀 양육의 전담성 여부, 현

직장에서의 고용 및 급여 수준을 감안한 세밀한 접근의 정책 설계가 이뤄져야 할 것이다.

어머니가 노동시장에서 일하고 아버지가 직접 양육을 담당하고 있다고 하더라도, 문제가 완전히 해소되는 것은 아니다. 특히나 양성 평등 차원에서는 더욱 그러하다. 최근의 흐름은 부이든 모이든 부모됨의 가치를 스스로 느낄 수 있도록 부모 모두의 육아 경험의 기회를 늘리는 데 집중되고 있다. 육아휴직 기간을 늘리고 아버지 휴가 제도를 확대하는 것이 OECD 회원 국가의 전반적인 추세가 된 것도 그런 배경 하에 있다. 따라서 생계 전담 아버지의 육아 휴직권을 보장해주려는 노력처럼, 그와 유사한 역할을 하고 있는 여성들의 권리 또한 정책적 고려 대상이 되어야 할 것이다. 육아휴직 급여의 낮은 소득 대체율로 인해 생계를 단독 전담하고 있는 여성 근로자들이 육아휴직 사용 가치를 평가 절하하거나 그 사용을 포기하는 일이 발생해서는 안 될 것이다.

셋째, 육아휴직을 사용하는 데 자녀 수가 미치는 영향력이 확인되지 않는다. 자녀를 많이 낳게 되면, 육아휴직을 선택할 시간 기회가 더 늘어난다. 또 선행 연구들에 따르면, 특정 연령대의 자녀수와 자녀 터울(Heckman, 1974) 등 자녀 구성의 효과가 육아 방식을 결정하는 중요한 근거인 것으로 나타난 바 있다. 그러나 실증 분석 결과에는 이러한 효과가 크게 나타나지 않은 것이다.

여기에는 첫 자녀부터 육아휴직을 잘 사용하여, 자녀수가 증가해도 이에 따라 육아휴직 경험 비율이 크게 달라지지 않았을 가능성이 있다. 그렇지만 이에 대한 면밀한 해석을 하려면, 단순한 육아휴직 경험 여부 정보만으로 분석하는 것은 부족하다. 여성이 자신의 생애에서 육아휴직을 사용한 시점, 기간 그리고 주된 돌봄의 대상이었던 자녀를 특정 짓는 것이 분석의 정확도를 높이는 데에 반드시 필요하다.

제2기 여성 관리자 패널의 제1차 데이터에는 육아휴직을 사용한 시점 정보가 부재하고 사용한 자녀에 대한 기록도 없다. 육아휴직은 근로자가 사용하는 제도이므로, 일자리 정보와의 결합이 매우 중요하다. 하지만 육아휴직 사용 시 다녔던 직장의 업종, 규모 등을 확인할 수 없는 이유로, 이 논문의 분석은 여성 관리자의 현재 직업 정보를 활용했다는 한계가 있다. 이러한 조사 한계가 보강되는 제2기 제2차 자료 이후부터는 자녀 출산과 육아휴직 사용 등 양육 방법 결정 경로에 관해 더 정밀한 분석이 가능해질 것이다. 따라서 이 논문의 분석 결과를 재검점하는 작업이 후속 연구로 신속히 이어져야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 고용보험백서. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부(2020). 일가정양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- 양현아·황정미·권현지·전윤정·김정혜(2021). “육아 휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석”. *여성연구*. 제 109권 제2호. 69-99.
- 통계청(2020). 육아휴직 통계. 대전: 통계청.
- 한국노동조합총연맹(2014). 모성보호와 육아휴직 활용 실태조사 보고서-2014 한국노총 여성정책 보고서. 서울: 한국노동조합총연맹.
- Akgunduz, Y. E., & Plantenga, J.(2013). Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 845-862.
- Blau, D. M., & Robins, P. K.(1988). Child-Care Costs and Family Labor Supply. *Research in Economics and Statistics*, 70(3), 374-381.
- _____(1989a). Fertility, Employment, and Child Care Costs. *Demography*, 26(2), 287-99.
- _____(1989b). *Child Care Demand and Labor Supply of Young Mothers Over Time*. New York: American Economic Association.
- Brandth, B. & Kvande, E.(2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275-290.
- Connelly, R.(1989). *The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation*. Toronto: Population Association of America.
- Dalto, G. C.(1989). A Structural Approach to Women's Hometime and Experience- Earnings Profiles: Maternity Leave and Public Policy. *Population Research and Policy Review*, VIII: 247-266.
- Esping-Anderson, G.(1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- _____(2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Heckman, J. J.(1974). Effects of Child-Care Programs on Women's Work Effort. *Journal of Political Economy*, 82(2). Reprinted In T. W.

- Schultz(Ed), *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*(pp.491-518). Chicago: University of Chicago Press.
- Jaumotte, F.(2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*, no. 376. Paris: OECD Publishing.
- Karageorge, E.(2019). Want more workers? Improve parental leave policies. *Monthly Labor Review*, (March), 1-2.
- Katz, M. H.(2011). *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians and Public Health Researchers*(3rd. ed). Cambridge: Cambridge University Press.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A.(1997). Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation. In Francine Blau and Ronald Ehrenberg(Ed.), *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation Press.
- Leibowitz, A., Waite, L. J., & Witsberger, C.(1988). Child Care for Preschoolers: Differences by Child's Age. *Demography*, 25(2), 205-220.
- Leibowitz, A., Klerman, J. A., & Waite, L. J.(1992). Employment of New Mothers and Child Care Choice: Differences by Children's Age. *The Journal of Human Resources*, 27(1), 112-133.
- Mandel, H. & Semyonov, M.(2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70(1), 949-967.
- Ondrich, J., Spiess, K. C., & Yang, Q.(1996). Barefoot and in a German kitchen: federal parental leave and benefit policy and return to work after childbirth in Germany. *Journal of Population Economics*, 9(3), 247.
- Pronzato, C. D.(2009). Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe? *Review of the Economics of the Household*, 7(4), 341-360.
- Ruhm, C. J. & Teague, J. L.(1997). Parental Leave Policies in Europe and North America. In Francine Blau and Ronald Ehrenberg(Ed.), *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell

Sage Foundation Press.

Ruhm, C. J.(1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317.

Spalter-Roth, R. M., & Hartmann, H. I.(1990). *Unnecessary Losses: Costs to Americans of the Lack of Family and Medical Leave*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.

Waldfogel, J.(1996). *The Impact of the Family and Medical Leave Act on Coverage, Leave-Taking, Employment and Earnings*. mimeo, New York: Columbia University.

_____(1998). The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*, 16(3), 505-545.

Abstract

The effect of breadwinning role on taking parental leave of female workers

Jooyoung Lee*

This analysis aims to investigate factors contributing to the use of parental leave among 2,086 female workers holding management positions. The data are drawn from the 1st wave of Korean Women Manager Panel II(KWMP II), conducted by Korean Women's Development Institute in 2020. The result of analysis shows that earned income helps increase the possibility of the experience of parental leave. Female workers of dual-income households have a strong propensity to taking parental leave. The extent to which females support living has an interaction effect with earned income, leading to decline in parental leave experience among highly paid female single earners. These results indicate that the power derived from decent work, guaranteeing high earned income, is nothing to female workers in charge of making a living single-handed. To address this issue, it is necessary to rationalize the income replacement rate of parental leave allowance.

Keywords : Parental leave, A dual-income household, A single-income household, Breadwinner

* Senior Researcher, Institute of Social Science Subsidiary research Institutions of Sungkyunkwan Univ.

유자녀 여성관리자의 특성에 따른 일-가정 부정 전이의 영향요인에 관한 연구*

김은수**·최은영***

초 록

본 연구는 여성 관리자의 관리직 진출의 장애요인인 일-가정 부정 전이에 주목하여 연령, 집중업종에 따른 여성관리자의 이질적 특성을 반영한 맞춤형 일-가정의 양립정책 수립을 위한 기초 정보를 제공하고자 한다. 이를 위해 2018년 한국여성정책연구원이 조사한 제7차 한국여성관리자패널 자료를 이용하여 여성관리자의 일-가정 부정적 전이에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 개인, 가족, 직장요인을 살펴보았다. 최종 분석에는 787명의 유자녀 여성관리자 데이터가 활용되었다.

분석결과, 첫째, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 주 통상근무 시간, 초과 근무 유무, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만에서만 일-가정 부정 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자 협조, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 주 통상근무 시간, 초과근무 유무, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 남성 집중업종에서만 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 여성관리자의 일-가정 부정전이에 영향을 미치는 요인이 연령, 집중업종에 따라 다르다는 것을 포착하였고, 결론적으로 여성관리자의 이질적 특성과 다양한 상황을 반영한 일-가정 양립정책이 수립되어야 함을 제언하였다.

주제어 : 유자녀 여성관리자, 일-가정 부정 전이, 일-가정 양립

* 본 논문은 제1저자의 석사학위논문(2021) 축약·수정본임.

** 제1저자 : 충북대학교 아동복지학과 박사과정(es_0923@naver.com)

*** 교신저자 : 충북대학교 아동복지학과 교수(eychoi66@cbnu.ac.kr)

I. 서론

‘여성관리자의 대표성 강화’는 여성의 사회참여를 확대하여 국가 경쟁력을 향상시키고, 실질적인 성 평등 사회를 실현하기 위한 중요한 요소이다. 실제 2017년 문재인 정부 「국정운영 5개년 계획」의 ‘내 삶을 책임지는 국가’에는 여성의 대표성을 제고시키기 위한 공공부문 여성 진출 확대를 명시하고 있으며(국정기획자문위원회, 2017), 여성가족부에서는 2019년부터 ‘성별 균형 포용 성장 동반관계’를 시행하며 자율협약서에 전략적 여성 인재 구성, 여성 관리자 비율 확대, 포용적이고 일·생활 균형적인 조직문화 확산 등을 강조한 바 있다(여성가족부, 2020). 하지만 2010년부터 2019년까지 여성 근로자 및 관리자의 비율이 계속해서 증가하고 있음에도 여전히 여성 고용률 M자형(M-Curve) 곡선은 뚜렷하고, 여성 관리자의 비율은 여성 근로자 비율에 비하여 상대적으로 낮은 수준이다(전윤정, 2020). 이는 한국에서 여성의 경력개발과 승진을 방해하는 장애 요인이 존재한다는 것을 의미하는데 여성 관리자가 겪는 가장 큰 어려움은 ‘일-가정 양립’의 문제로 알려져 있다(성민정, 2018; 엄혜경·성상현, 2017).

여성 관리자는 ‘사적영역=돌봄=여성’, ‘공적영역=일=남성’이라는 공사 영역 이분법에 의해서, 일-가정 양립의 1차적 책임을 요구받고 동시에 ‘관리직이 남성의 영역’이라는 인식이 만연한 조직에서 관리직에 오른 후에도 가중된 부담을 가진다(성민정, 2018). 뿐만 아니라 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 경우 자녀 돌봄의 부담이 커서 이중역할이 더욱 가중되는 것으로 보고되고 있다(김은정, 2013; 송혜림·유아랑, 2013). 이러한 상황 속에서 여성 관리자는 두 영역간의 상호작용인 일-가정 전이를 겪게 되는데 기혼 취업 여성의 경우 일에서 가정으로의 부정적 전이와 가정에서 일로의 부정적 전이의 수준이 동일하게 나타나지 않는다.

많은 경험적 연구에 의하면 역할압박 이론에서 가정과 직장 중 직장이 압박의 주요 출처로 간주되는 경향이 있는데, 이것은 직업 역할 수행이 가족 역할 수행에 미치는 부정적 영향이 더 크다는 것을 의미한다(Glezer and Wolcott, 1999; Delgado and Canabal, 2006). 뿐만 아니라 한국 사회는 일·가정 양립을 위한 제도가 마련되었음에도 일·가정 양립을 위한 기업의 인식 및 조직문화가 답보상태에 있다(대한상공회의소, 2018). 이는 직장에서의 가정으로의 부정 전이에 영향을 미치는 요인에 대한 심층적이고 종합적인 분석이 필요하다는 것을 의미한다.

일-가정 부정 전이의 경험은 개인의 정신건강과 자녀의 양육 태도에 부정적 영향을 미치며 개인 및 가정의 삶의 질을 저하시키고(성민정, 2018; 최하영·이소민·이호택, 2017), 여성 관리자의 역량을 저해하여 경력 전망과 노동생산성 저하, 높은 이직률, 퇴사 등 조직 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(곽현주·최은영, 2014; 이승현·박영일, 2017; Konrad and Mangel, 2000). 이상과 같이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이는 개인뿐만 아니라 가족, 직장에도 영향을 미치는 것을 알 수 있으며 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인들을 통해 일-가정 부정 전이를 낮출 수 있는 방안을 마련해야 함을 시사한다.

선행연구를 살펴본 결과 여성 관리자의 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인은 전이 이론에 근거하여 개인, 가족, 직장의 차원에 주목하고 있었다. 특히 가족 요인에서는 주로 자녀 유무, 미취학 자녀 유무, 자녀 수 변인이 일-가정 전이에 미치는 영향을 살펴보았다. 하지만 양소남·신창식(2011)의 연구에 따르면 실제 직장을 가진 여성은 자녀 유무, 자녀 수 자체보다는 신뢰할 수 있는 보육 대안을 찾는 과정과 직장 일정과 보육 일정이 일치하지 않아 발생하는 자녀 돌봄의 어려움을 더 크게 겪고 있었다. 또한, 자녀가 존재하는지 여부가 일-가정 부정 전이에 부정적인 효과를 미치지 않는 것으로 나타난 임한려·홍성표(2021)의 연구결과를 고려할 때 일-가정 부정 전이는 단순히 자녀 유무, 자녀 수보다는 자녀 돌봄 환경과 서비스 선택 등을 둘러싼 맥락을 함께 복합적으로 고려할 필요가 있음을 강력히 시사한다. 따라서 그동안 선행연구에서는 다루지 않았던 자녀 돌봄 유형 일치 여부를 포함하여 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

주목해야 할 것은 지금까지 여성 관리자의 일-가정 부정 전이를 다루는 연구에서 여성 관리자를 동질적인 집단으로 바라보고 분석했다는 점이다. 그러나 실제 연령에 있어서 생애주기 변화에 따라 소득, 직업적 지위, 시간 갈등의 원인, 직무 스트레스 정도, 일-가정 부정전이에 차이가 있는 것으로 나타났다(박기남, 2009; 류임량, 2009; 최은영, 2016). 업종에 있어서도 한국의 경우 성별 직종 분리 현상이 뚜렷하게 나타나며 업종별로 급여뿐만 아니라 근무연수, 근로시간, 직무 스트레스에 차이가 있는 것으로 많이 알려져 왔다(국가통계포털, 2018; 탁진국, 2002). 이는 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인 및 가족, 직장 요인은 여성관리자의 연령, 집중업종에 따라서도 그 영향이 상이할 가능성을 시사한다.

최종적으로 본 연구는 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 연령, 집중업종에 따라 하위집단별로 나누어 분석함으로써 유

자녀 여성 관리자의 일·가정 양립을 위한 세부적인 정책 수립에 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유자녀 여성 관리자의 연령에 따라 하위집단별로 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향이 어떻게 다른가?

둘째, 유자녀 여성 관리자의 집중업종에 따라 하위집단별로 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향이 어떻게 다른가?

II. 이론적 배경

1. 일-가정 부정 전이

1) 일-가정 전이

일반적으로 일과 가정의 관계에 관한 이론은 분리이론, 보상이론¹⁾, 전이 이론의 세 가지 이론으로 나눌 수 있는데, 일과 가정의 영역은 독립된 영역이지만 서로 영향을 주고받을 수 있다는 점이 강조되면서 일과 가정의 관계는 전이 이론에 의해 주로 설명되고 있다(김효선·차운아, 2009). 전이 이론을 기반으로 할 때 일-가정 전이란 일과 가정 중 한 영역에서의 역할로 인하여 발생하는 행동, 정서, 태도 등이 다른 한 영역의 행동, 정서, 태도 등에 부정적 또는 긍정적 영향을 주고 받는 상호작용 과정이라 할 수 있다(임한려·홍성표, 2021; Demerouti, Geurts, and Kompier, 2004). Grazywacz와 Marks(2000)는 전이의 방향과 내용 두 차원을 고려하여 ①일→가정 부정적 전이 ②일→가정 긍정적 전이 ③가정→일 부정적 전이 ④가정→일 긍정적 전이 등의 4가지 유형으로 구별되는 차원임을 밝혔다. Wadsworth와 Owens(2007)도 방해라는 개념을 적용하여 ①가정의 일 방해 ②일의 가정 방해 ③일의 가정 도움 ④가정의 일 도움의 네 가지 차원으로 구분하였다. 이와 같이 일-가정 부정 전이는 일-가정 긍정 전이와 구분되는 구성개념이며, 다양한 영향요인들이 일-가정

1) 분리이론은 초기 일과 가정의 관계에 관한 관점으로 직장과 가정에서 시간·공간·기능의 분리로 개인이 서로 다른 영역의 영향을 받지 않고, 한 영역에서 기능을 성공적으로 수행할 수 있다고 본다(Zedeck and Moiser, 1990). 보상이론은 일과 가정 사이에는 역의 관계가 성립한다고 가정하며 한 영역에서의 불만족을 다른 영역에서의 만족을 통해 보상하려 노력한다고 본다(Greenglass and Burke, 1988).

부정 전이와 가정-일 부정 전이에 상이한 영향을 미치는 것으로 설명된다 (Byron, 2005).

2) 일-가정 부정 전이

초기 일-가정 전이에 관한 선행연구에서 ‘부정적 전이’는 주로 ‘일-가족 갈등이론’, ‘역할 압박 이론’으로 설명되어왔다. ‘일-가족 갈등이론’에서는 일과 가족의 갈등이 가정에서의 역할과 직장에서의 역할을 동시에 수행하게 되어 발생하는 역할 갈등의 일종으로 정의된다. 자신의 역할 수행에 있어서 개인이 활용할 수 있는 시간적, 물리적 자원이 한정되어 있다고 바라보는 자원 소모 모형에 기반하며(Edward and Rothbard, 2000), 일-가정 갈등은 크게 시간 기반 갈등, 긴장 기반 갈등, 행동 기반 갈등의 세 가지 유형으로 구분된다(양소남·신창식 2011; Greenhaus and Beutell, 1985). ‘역할 압박 이론’은 정신적·시간적 자원이 제한되어 있을 때, 수행해야 하는 역할이 늘어나고 자원과 에너지에 한계를 느껴 결국 모든 역할 수행에 큰 압박을 느낄 수 있다고 본다(이윤석, 2010; Greenhaus and Beutell, 1985).

3) 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이

여성 관리자는 대리급 이상의 직장여성으로 업무량이 증가하며 책임과 의무의 강도가 높아지고 직장에서의 역할과 개인 및 가족 영역에서의 역할이 서로 갈등을 빚을 가능성이 높다(최하영·이소민·이호택, 2017). 특히, ‘사적 영역=돌봄=여성’, ‘공적영역=일=남성’이라는 공사 영역 이분법에 의해, 여성 관리자는 일-가정 양립의 1차적 책임을 요구받고 동시에 ‘관리직이 남성의 영역’이라는 인식이 만연한 조직에서 관리직에 오른 여성으로 가중된 부담을 가진다(성민정, 2018). 뿐만 아니라 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 경우 양육자의 도움과 관심이 더 많이 필요한 시기이기 때문에 이중역할이 더욱 가중되는 것으로 나타났다(김은정, 2013; 송혜림·유아랑, 2013).

여성 관리자의 일-가정 전이의 영향요인에 대해 살펴본 선행 연구를 살펴보면 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자(김현동, 2014), 개인·가족·직장 요인이 일-가정 전이, 가정-일 전이에 미치는 영향을 살펴본다는 것을 알 수 있다(김효선·차운아, 2009; 성민정, 2018; 임한려·홍성표, 2021). 하지만, 취업 여성의 경우 일에서 가족으로의 부정적 전이 수준이 가족에서 일로의 부정적 전이 수준보다 더 높고(한경혜·김진희, 2003; Frone, Yardley and Markel, 1997; Williams and Alliger, 1994), 일·가

정 양립을 위한 기업의 인식 및 조직문화가 담보상태에 머물러있다(대한상공회의소, 2018). 이는 여성관리자의 직장에서의 가정으로의 부정 전이에 영향을 미치는 요인에 대한 심층적이고 종합적인 분석이 필요하다는 것을 의미한다. 이에 본 연구는 유자녀 여성 관리자의 개인, 가족 및 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 개인 및 가족 요인과 일-가정 부정 전이

1) 경력열망

경력 열망이란 개인의 승진과 경력 성공에 큰 영향을 미치는 요소 중 하나로 개인이 경력을 개발하고 유지하는데 영향을 주며, 조직의 성과에 큰 영향을 미친다(Powell and Butterfield, 2003). 남녀 관리자의 경력 열망을 비교한 연구에서 남성보다 여성의 경력 열망이 낮은 것으로 나타났는데(신동엽·김선혁·정기원, 2017), 이는 경력 관리에 있어서 남성보다 여성이 직장 외의 영역 사이에서 더 많은 제약을 받고 있으며 갈등을 경험한다는 것을 의미한다(Powell and Mainiero, 1992).

여성의 사회진출이 높아지며 그동안의 선행연구는 여성의 사회진출을 방해하는 요인에 주목하여 경력열망에 영향을 미치는 요인들을 주로 살펴보았다(이은형·유재경, 2019; 이지연, 2021). 그러나 낮은 경력 열망 수준이 외부에 의해 영향을 받기도 하지만 스스로 내재화하며 발생하며(신동엽·김선혁·정기원, 2017), 각자의 의사결정에서 기대하는 주관적인 만족도를 내포한다(O'Brien, 1996)는 점에서 경력열망은 개인의 성향 및 환경에 따라 그 수준이 다를 수 있다고 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 경력열망이 개인의 성취와 경력의 지속성에 중요한 동기요인으로 작동한다는 점(Powell and Butterfield, 2003)에서 그동안의 선행연구와 달리 경력열망을 개인 요인의 변수로 활용하였다.

실제 김현동(2014)은 기혼 여성 관리자의 경력 열망이 높은 경우 직장-가정의 부정적 전이를 높은 수준에서 경험하여 유연근무제 수요가 증가한다는 것을 밝혀냈고, 최화영·정철영(2014)의 일-가정 전이 영향요인에 대한 통합적 문헌 고찰에서도 경력계획이 일-가정 부정 전이에만 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 이에 따라 여성 관리자의 경력 열망이 높을 경우 더 많은 시간 근무를 하며 직장영역의 부정적 경험이 가정영역으로 전이될 가능성이 클 것이라 예측하고 이를 상세하게 살펴보고자 한다.

2) 배우자의 지지

배우자의 지원은 가정의 영역에서 제공받을 수 있는 사회적 지원의 한 형태로 기혼자에게 가장 친밀한 관계 원천이자 중요한 영향을 미칠 수 있는 유형의 하나이다. 직장생활을 하는 여성에게 배우자의 지원은 가사, 자녀 양육 등 가정역할로부터 야기되는 부담을 덜어주며, 배우자의 지원을 받는 여성 간부는 배우자의 지원을 받지 못하는 여성 간부보다 경력 성취도가 높은 것으로 나타났다(장재운·강승하, 2008; Greenhaus, Collins and Shaw, 2003). 직장가정 사이에서 다중역할을 수행해야한다는 부담감으로 많은 스트레스를 경험하는 경우에도 배우자의 이해와 지원이 있는 경우 그 스트레스는 낮아진다는 점(박재규, 2003)에서 배우자의 지지는 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

Byron(2005)은 배우자를 포함한 가족의 지원이 일-가정 갈등에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였고, 박정열·손영미·신규리(2016)는 가정과 직장의 영역에서 가사분담 만족도인 도구적 지지가 높을수록 여성 기혼 근로자의 일-여가생활 균형에 유의미한 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 이에 따라 본 연구는 배우자의 지원을 유자녀 여성 관리자의 일-가정 관계를 설명하는 중요한 가족 요인으로 보고 배우자의 도구적 지지를 ‘배우자의 자녀 양육 참여도’로, 배우자의 정서적 지지를 ‘직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조’로 정의하여 두 가지 차원에서 배우자의 지지가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 상세하게 살펴보고자 한다.

3) 자녀 돌봄 유형 일치도

자녀를 어떠한 방식으로, 누구에게 양육할 것인지 설명할 때 돌봄 유형, 아동 양육 형태, 돌봄체계 유형 등 다양한 용어가 혼용되어 사용되고 있으나, 다수의 돌봄 및 보육 정책에서 돌봄의 방식을 돌봄 유형으로 지칭하고 있다는 점에서 본 연구는 자녀가 어디에서, 누구에게 돌봄을 받는지를 나타내는 용어를 ‘자녀 돌봄 유형’이라 정의한다. 취업 여성들은 직장생활에서의 역할 수행을 위해 돌봄서비스를 이용하고있지만 지속적인 공적 지원 확대에 있어 보육 시설 등을 통한 지원이 집중되어 있고, 출산휴가, 육아휴직 등의 제도적 지원은 일-가정 양립에 유연성 있게 제공되지 못하고 있는 실정이다(이춘화·박경일, 2017).

실제 취업 여성은 어린 자녀를 돌봐줄 수 있는 대안을 고민하고 돌봄 공백에 대한 걱정으로 일-가정 양립 갈등을 경험하고 있다(선민정, 2020; 양소남·신창식, 2011). 또한, 미취학·초등학생 자녀가 있는 가구의 자녀 돌봄 실태에

서 전반적으로 공적 서비스 이용 희망에 대하여 실제 이용이 충족되지 않는 상황으로 나타났다(김은정, 2019). 이는 선택할 수 있는 돌봄 유형과 희망하는 돌봄 유형 형태의 간극이 존재한다는 것을 의미하며, 이러한 자녀 돌봄 유형 일치도는 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

선행연구는 현재 자녀 돌봄 유형과 희망하는 자녀 돌봄 유형의 실태를 살펴 보거나(김은정, 2019) 정책 만족도와 의 관련성(김나영·황선영, 2020)을 알아 보는 것에 그치고 있어 일-가정 부정 전이와의 관계를 살펴본 연구는 미비했다. 따라서 본 연구는 자녀 돌봄 유형 일치도가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3. 직장 요인과 일-가정 부정 전이

1) 시간 관련 변인

관리자의 경우 오랜 시간동안 회사와 자신의 업무에 몰입하고, 근무시간에 가족이나 기타 사생활과 관련된 일을 하지 않는 것이 윤리적 자질과 전문성처럼 간주된다(김수한·안리라, 2018). 특히 여성 관리자의 경우 가정에서 배우자 혹은 부모의 역할을 함께 수행해야 하기 때문에 근무시간이 길어지면 시간적 제약을 더 많이 받아 일-가정 갈등이 증대되는 것으로 나타났다(Hughes and Galinsky, 1994). 통근도 집과 직장을 연결해주는 특정한 경로를 통과해야 하는 공간과 시간의 제약으로 인하여 직업 생활과 가족생활의 경계를 넘나드는 것을 어렵게 만든다(김수한, 2017). 특히 여성은 남성보다 출퇴근 시간이 짧은 것으로 나타나는데 이는 가정에 대한 높은 책임감으로부터 기인한 것으로 설명된다(Turner and Niemeier, 1997).

송다영·장수정·김은지(2010)는 근무시간이 일-가정 부정 전이에 가장 큰 영향을 미치는 요인이며 정시퇴근, 법정공휴일 및 주말 준수가 기혼 취업 여성의 일-가정 갈등을 감소시킨다는 연구결과를 보고하였다. 그 외 초과근무 시간, 출퇴근 시간의 경우도 시간이 길어질수록 일-가정 부정 전이가 높아지는 것으로 나타났다(김성경, 2011; 최화영·정철영, 2014). 선행연구를 종합하면 근무시간과 출퇴근 시간은 가정에서 보내는 시간을 상대적으로 줄어든게 만들어 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 근무시간에 포함되는 주 통상근무시간, 초과근무, 근무시간 외 근무 빈도와 출퇴근 시간이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2) 직무 스트레스

여성 관리자는 관리자라는 직책에 따른 업무, 관계 등의 스트레스도 겪지만 여성이기 때문에 겪는 스트레스까지 함께 겪고 있다. 일반적으로 여성은 남성보다 신체적, 정신적, 사회적으로 불리한 환경에 처해있으며, 남성 중심 조직에 근무하는 여성 관리자는 조직 환경에 적응하기 위하여 자신의 리더십 스타일을 변화시켜 이는 스트레스를 가중시킨다. 뿐만 아니라 여성 관리자는 가정과 직장에서의 이중부담 등으로 인하여 남성 근로자에 비하여 직무 스트레스가 상대적으로 높다(Gardiner and Tiggemann, 1999; Roxburgh, 1996).

직무 스트레스가 일-가정 부정 전이와 밀접한 관련이 있다는 것은 많은 선행연구를 통해 보고되고 있다. Ilies 등(2007)은 지각된 업무량이 과다하고 근무시간이 길면 심리적 스트레스 및 긴장이 일-가정 갈등을 높인다는 것을 밝혀냈으며, 국내 연구에서도 직무 스트레스가 증가할수록 여성 근로자의 일-가정 부정 전이가 높아졌다(김효선·차운아, 2009). 이와 같은 선행연구의 결과에 따르면 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이를 높이는 주요 요인이라는 것을 알 수 있으며 이에 본 연구는 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3) 성차별 경험

정부가 적극적 고용개선조치를 도입하고, 일-가정 양립 정책을 추진하고 있지만 아직까지 한국의 여성 관리자는 직무분리, 훈련, 업무평가, 임금, 승진 등에서 차별을 받고 있다. 성차별적 조직문화가 만연한 근무환경에서 여성의 업무능력은 남성보다 평가 절하되기 때문에 여성은 동등한 평가를 받기위해 남성보다 업무의 양과 강도를 높일 수밖에 없다 (Heilman and Haynes, 2005). 또한 남성 중심적인 기업의 조직문화에서 휴가를 사용하는 근로자를 일에 대한 몰입, 업무에 대한 전문성, 책임감이 낮은 것으로 인식하여(김혜정, 2011) 어려움을 겪고있다. 여성과 같이 소수자로 고려되는 대상이 경험하는 차별은 직무 만족, 조직몰입의 감소 및 업무 처리 과정에서 발생할 수 있는 갈등을 증대시킬 가능성이 높다(Berger, 2013).

이효주·오수연·박성민(2020)의 연구에서 채용, 승진, 보상, 업무, 교육훈련, 구조조정 등의 성차별 인식은 기혼 여성 근로자가 겪는 직장생활의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 임한려와 홍성표(2021)는 직장 내 차별 경험이 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이에 유의미한 영향요인으로 가장 영향력이 높게 나타났다고 보고하였다. 따라서 본 연구에서는 부서, 업무 배치

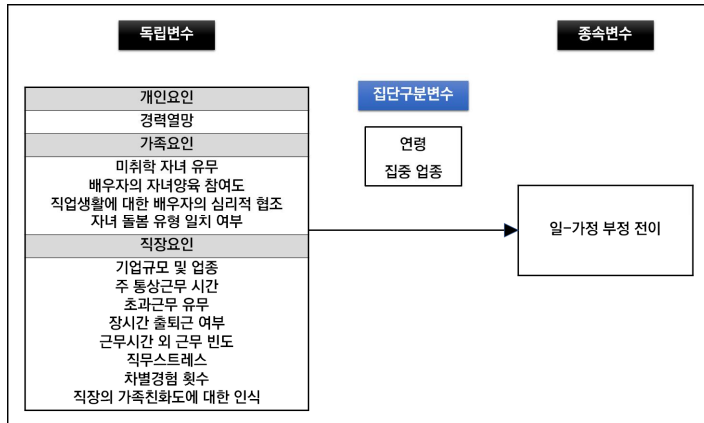
시, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진, 승급, 인사고과(근무성적평가) 상황에서 차별 경험 횟수가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

4) 직장의 가족 친화도에 대한 인식

일과 가정의 양립을 위한 다양한 제도의 도입에도 실질적인 제도의 활용률이 낮다는 점에 있어서 가장 큰 문제점으로 비가족친화적 조직의 문화 및 분위기가 지적되고 있다. 직장의 가족 친화도에 대한 근로자의 인식은 조직이 근로자의 가정에 얼마나 지원하고 있는지에 대한 근로자들의 전체적인 인식을 말한다(Allen, 2001). 개인의 가치를 인정하고 지지해주는 조직문화는 근로자의 조직 내 승진이나 경력의 불이익에 대한 두려움 없이 가정생활과 직장을 병행해 나갈 수 있는 선택을 할 수 있도록 도와준다(Ozeki, 2003). 특히 이러한 조직 속에서 조직 내 기대, 규범과 같은 조직 환경의 지각은 구성원이 제도를 얼마나 편하게 활용할 수 있는지 결정한다(Kurtessis et al. 2015).

Allen(2001)은 구성원이 조직을 가족 친화적이라고 인식할 때 제도를 더 많이 사용하게 되어 일-가족 갈등이 낮아지는 것을 밝혀냈다. 그 외에도 가족 친화적인 문화와 같은 비공식적 지원이 근로자의 일-가족 갈등을 낮추고 조직몰입을 높이는데 효과적이라는 연구들(문영주, 2014; Wayne et al., 2013)은 여성 관리자의 일-가족 양립을 위해 직장의 가족 친화도에 대한 여성 관리자의 인식을 살펴볼 필요가 있다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구는 여성 관리자의 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

지금까지 살펴본 이론적 배경을 바탕으로 본 연구는 그동안 선행연구에서 다루지 않았던 자녀 돌봄 유형 일치 여부를 포함하여 개인 요인의 경력 열망, 가족 요인의 미취학 자녀 유무, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조, 자녀 돌봄 유형 일치 여부, 직장 요인의 기업규모 및 업종, 주 통상근무 시간, 초과근무 유무, 장시간 출퇴근 여부, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스, 차별 경험 횟수, 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.



[그림 1] 연구모형

Ⅲ. 연구방법

1. 연구데이터의 특성

본 연구는 연구가 수행되던 2021년 상반기 현재 사용할 수 있는 최신 자료인 7차 여성 관리자 패널 조사데이터를 사용하였다. 전체 응답자 2,699명 중 기혼(유배우) 근속자 1,552명을 선별하였고 자녀 돌봄 유형 일치 여부 변수를 중요하게 활용하기 위해 해당 문항에 응답한 기혼(유배우)이면서 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 여성 관리자 870명을 추출하였다. 그 중에서 총 근무시간이 85시간 이상인 10명, 20대와 66세 이상인 3명을 제외하였고 월 평균임금, 배우자의 자녀 양육 참여도, 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조 문항의 결측값 70명을 제거하여 최종 분석에 총 787명을 사용하였다.

2. 측정도구

1) 종속변수(일-가정 부정 전이)

“일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다”, “업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다”, “업무로 인하여 취미나 여가생활을 할 수 없다”, “근무시간이

너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다”, “업무로 인하여 체력적인 한계를 느낀다”, “일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다”, “일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다”의 8문항을 활용하였고 각 문항은 “①전혀 그렇지 않다”에서 “⑤매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 문항의 합계점수가 높을수록 일-가정 부정 전이의 정도가 큼을 의미하며 Cronbach α 는 .864로 나타났다.

2) 독립변수

(1) 경력 열망

“현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였고 “①최고경영자까지 오르고 싶다”, “②실급 관리자까지 오르고 싶다”, “③초급 관리자로 만족한다”, “④지위에는 별 관심 없다”의 4개 항목으로 구성되어있다. 하위 문항을 역 코딩하여 사용하였고 응답한 점수가 높을수록 경력 열망이 높음을 의미한다.

(2) 배우자의 자녀 양육 참여도

“배우자가 자녀 양육 관련 문제에 참여하는 정도는 어떠하십니까?”라는 문항을 사용하였고 “①전혀 참여하지 않는다”에서 “⑤전적으로 참여한다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 응답한 점수가 높을수록 배우자의 자녀 양육 참여도가 높음을 의미한다.

(3) 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조

“배우자는 귀하의 직업 생활에 대하여 어떤 태도를 갖고 계십니까?”라는 문항을 사용하였다. 배우자가 심리적으로 비협조적이라고 응답한 “③심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도움이 된다”, “④심리적으로도 물리적으로도 도움이 안 된다”, “⑤무관심하다”, “⑥기타”문항을 0, 배우자가 심리적으로 협조적이라고 응답한 “②심리적으로는 협조적이지만, 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다”를 1, “①심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도움이 된다”를 2로 재코딩하였다. 점수가 높을수록 직업 생활에 대한 배우자의 심리적 협조가 높음을 의미한다.

(4) 미취학 자녀 유무 및 자녀 돌봄 유형 일치 여부

미취학 자녀 유무는 미취학 자녀가 없는 경우(취학 자녀가 있는 경우) 0, 미취학 자녀가 1명 이상 있는 경우를 1로 재코딩하였다. 자녀 돌봄 유형 일치

여부는 “초등학생 재학 이하 자녀에 대한 자녀 돌봄 방법”의 문항을 사용하였다. 출생순위별 각 자녀의 현재 주된 돌봄 방법과 희망하는 돌봄 방법이 일치하면 1, 불일치하면 2로 코딩한 후 이 측정값을 바탕으로 한 명의 자녀라도 돌봄 유형이 일치하지 않는 경우 0, 모든 자녀의 돌봄 유형이 일치하는 경우 1로 재코딩하여 사용하였다.

(5) 기업규모 및 업종

기업 규모는 300인 미만인 경우 0, 300인 이상인 경우를 1로 사용하였는데 일·가정 양립 실태조사(2018)에 따르면 민간부문에서 300인 이상 사업체는 일·가정 양립을 위한 제도의 인지와 활용실적 비중이 높은 것으로 알려져 있기 때문이다. 업종은 통계청 경제활동인구조사(2018)에서 전체 여성 취업자의 과반수를 차지하는 업종인 도소매 및 음식·숙박업, 공공서비스업(공공행정, 교육서비스업, 보건복지)인 경우 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 사용하였다.

(6) 주 통상근무 시간 및 초과근무 유무

“지난주에 총 몇 시간 근무(초과근무 포함)하셨습니까?”라고 묻는 문항을 사용하였다. 통상근무시간은 원데이터 값을 사용하였고 초과근무 유무는 초과근무 시간이 0인 사람을 0, 초과근무 시간이 1시간 이상인 사람을 1로 재코딩하였다.

(7) 장시간 출퇴근 여부

“현재 직장에 출퇴근하는 데 걸리는 시간은 어느 정도입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였고 ‘시간’ 측정값을 ‘분’으로 변환한 값과 ‘분’ 단위로 응답한 원데이터 값의 합계값을 사용하였다. 출퇴근 시간 중위값인 60분을 기준으로 출퇴근 시간이 60분 미만인 경우를 0, 출퇴근 시간이 60분 이상인 경우를 1로 재코딩하였다.

(8) 근무시간 외 근무 빈도

“현재 퇴근 후나 주말에도 집에서 회사 일을 하시는 편입니까?”라고 묻는 문항을 사용하였으며 “①전혀 하지 않는다”에서 “④자주 한다”의 4점 Likert 척도로 구성되어있다. 본 연구에서는 응답한 점수가 높을수록 근무시간 외 근무 빈도가 잦음을 의미한다.

(9) 직무 스트레스

“직장에서 경험하는 스트레스 정도”에 관한 문항에서 인과구조 설명의 타당

성을 위해 종속변수와 동일 측정 항목인 업무시간 및 업무량 관련 2문항과 요인분석을 통해 성과 관련 1문항을 추가로 제외하여 사용하였다. “직무에 대한 자율성이 없음”, “나의 역량에 맞지 않는 업무수행”, “직무에 대한 본인의 선호도가 낮음”, “동료 및 부하직원과의 관계에 어려움이 있음”, “상사와의 관계에 어려움이 있음”, “직장 내 승진 가능성이 낮음”, “노력과 성과에 비하여 임금 수준이 낮음”, “근무(작업) 환경이 열악함”의 8문항을 이용하였고 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있다. 합계점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미하며 Cronbach α 는 .748로 나타났다.

(10) 차별 경험 횟수

“2016년 지난 조사 이후 다음의 상황 중 여성으로서 차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있습니까?”의 문항을 사용하였다. 먼저 “①차별 경험이 있다”를 1, “②차별 경험이 없다”, “③해당 사항에 대한 경험이 없다”를 0으로 재코딩하였고, 부서·업무 배치 시, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진·승급, 인사고과(근무성적평가) 5개의 각 영역을 합산하여 1-5점을 차별 경험 횟수로 사용하였다. 분석에서 값이 클수록 차별 경험 횟수가 많음을 의미한다.

(11) 직장의 가족 친화도에 대한 인식

Allen(2001)의 FSOP척도를 바탕으로 엄혜경과 성상현(2017)이 수정한 척도를 사용하였다. “개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다”, “밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다”, “일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다”, “남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다”, “우리 회사에서는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다”, “우리 회사에서는 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다”의 총 6문항으로 구성되어있다. 각 문항은 “①전혀 그렇지 않다”에서 “⑤매우 그렇다”의 5점 Likert 척도로 구성되어있으며 하위 문항들을 역코딩하여 사용하였다. 합계점수가 높을수록 직장의 가족 친화도에 대한 인식이 높음을 의미하며 신뢰도는 Cronbach α 는 .800으로 나타났다.

3) 통제변수

연령은 연속변수로 연 나이를 사용하였고, 학력은 4년제 대학 졸업 미만을 0, 4년제 대학 졸업 이상을 1로 다시 재코딩하여 사용하였다. 월평균 임금을

월평균 임금의 분포가 정규분포를 보이지 않아 연속변수인 원데이터 값을 로그로 변환하여 사용하였다.

4) 집단구분변수

(1) 연령

여성 관리자의 연령에 따라 종사상 지위, 자녀의 연령, 가족의 형태, 부양가족의 유무 등의 양상이 다르고 이는 일-가정 부정 전이에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 것으로 판단되어 연령을 기준으로 설정하였다. 패널 조사년도인 2018년 한국의 30-40대 여성의 고용률은 OECD 주요 국가들보다 확연하게 낮고, 45세 이전까지 30-40대 평균 고용률에 도달하지 못하는 것으로 나타났다(OECD, 2018). 따라서 본 연구는 여성고용률 M-Curve 곡선의 골짜기 구간에 해당하는 '30세-45세 미만'과 골짜기 구간 이후인 '45세 이상'을 기준으로 집단을 나누어 분석을 진행하였다.

(2) 집중업종

집중업종은 성별 직종 분리에 따라 남성업종, 여성업종으로 분류되며 이는 근로시간, 근로시간, 조직 내 분위기 등에 영향을 미쳐 일-가정 부정 전이에 차이가 나타날 것으로 판단된다. 본 연구에서 집중업종은 통계청 경제활동인구조사(2018)에서 산업별로 여성의 비율이 50%를 넘는 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업, 보건복지업을 여성 집중업종으로, 그 외에 남성의 비율이 50%를 넘는 업종(농림·어업·광업, 제조업, 전기/폐기물, 건설업, 운수업, 금융/부동산, 출판/전문과학/사업서비스, 공공행정, 예술/협회)을 남성집중업종으로 보았다.²⁾

3. 분석방법

분석은 IBM SPSS Statistics 23.0 프로그램을 이용하였다. 연구대상자의 인구 사회학적 배경을 알아보기 위해 빈도 분석을 하였고, 타당도와 신뢰도 확보를 위해 요인분석과 크롬바흐 알파(Cronbach's α)계수를 산출하였다. 주

2) 여성관리자 패널 보고서에 따르면 2012년 4차 여성관리자 패널에서 조사대상의 업종이 4개 업종에서 전 산업으로 확장되어 결국 2018년 7차 조사에서 산업별 편중이 발생한다는 점을 여성관리자패널의 한계점으로 제시하였다. 따라서 조금 더 객관적인 통계청 경제활동인구조사 기준을 활용하여 성별 집중업종을 분류하였다.

요 변수 간의 상관분석을 진행하였고, 연령, 집중업종을 기준으로 집단을 구분하여 개인·가족 및 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 배경

연구대상자는 30-40대의 비중이 높았는데 본 연구의 대상이 초등학교 재학 이하 자녀가 있는 여성 관리자로 설정되었기 때문이라고 볼 수 있다. 학력은 여성 관리자의 78%가 4년제 대학 졸업 이상으로 학력 수준이 높은 편이었고 미취학 자녀가 있는 경우가 55.7%로 조금 더 높게 나타났다. 연구대상자의 과반수가 2018년 여성의 월평균 임금인 약 245만원을 넘는 것으로 나타나 임금이 전반적으로 높은 편이었고 100인 미만 기업이 다른 규모의 기업에 비하여 상대적으로 낮았다. 기업 업종은 금융/부동산 및 출판/전문과학/사업서비스, 제조업, 공공행정, 보건복지, 교육서비스업 순으로 비중이 높았다. 자세한 내용은 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구사회학적 배경

N=787

변인	구분	빈도(비율)	변인	구분	빈도(비율)
연령 (최소 30세 최대 57세 평균 40.6세)	30세 - 35세 미만	52(6.6)	학력	고등학교 졸업	46(5.8)
	35세 - 40세 미만	246(31.3)		전문대 졸업	127(16.1)
	40세 - 45세 미만	364(46.3)		4년제 대학 졸업	452(57.4)
	45세 - 50세 미만	116(14.7)		대학원 석사 졸업 이상	162(20.6)
	50세 이상	9(1.1)	업종	농림, 어업, 광업	19(2.4)
미취학 자녀 유무	없음	349(44.3)		제조업	145(18.4)
	있음	438(55.7)		전기/폐기물	12(1.5)
월평균 임금 (최소 40- 최대 1,000만원, 평균 423.5만원)	200만원 미만	31(3.9)		건설업	24(3.0)
	200만원 - 300만원 미만	115(14.6)		도소매, 숙박음식업	32(4.1)
	300만원 - 400만원 미만	201(25.5)		운수업	30(3.8)
	400만원 - 500만원 미만	185(23.5)		금융/부동산 및 출판/전문과학/사업서비스	378(48.0)
	500만원 이상	255(32.4)		공공행정, 보건복지, 교육서비스업	123(15.6)
기업 규모	100인 미만 ³⁾	15(1.9)		기타	24(3.0)
	100인 - 300인 미만	215(27.3)			
	300인 - 1,000인 미만	227(28.8)			
	1,000인 - 2,000인 미만	113(14.4)			
	2,000인 이상	217(27.6)			

2. 주요 변수들 간의 상관관계⁴⁾

1) 연령에 따른 하위 집단별 상관관계

각 변인 간의 유의한 상관계수는 30-45세 미만 집단은 절대값 .077에서 .422까지 나타났고, 45세 이상 집단은 절대값 .182에서 .392로 나타났다. 개인 및 가족 요인을 살펴보면 직업 생활에 대한 배우자의 협조는 모든 집단에서 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 30세-45세 미만 집단에서만 경력 열망은 일-가정 부정 전이와 정적 상관을, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부는 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 직장 요인을 살펴보면 모든 집단에서 기업규모, 통상근무시간, 초과근무 유무, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이와 정적 상관을, 직장의 가족 친화도 인식은 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 그 외에 장시간 출퇴근 여부, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만 집단에서만 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 가지는 것으로 나타났다.

2) 집중업종에 따른 하위 집단별 상관관계

각 변인 간의 유의한 상관계수는 여성 집중업종 집단은 절대값 .198에서 .513까지 나타났고, 남성 집중업종 집단은 절대값 .075에서 .534로 나타났다. 개인 및 가족 요인에서 직업 생활에 대한 배우자의 협조만 모든 집단에서 일-가정 부정 전이와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 경력 열망은 남성 집중업종에서만 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 보였고, 배우자의 자녀 양육 참여도, 자녀 돌봄 유형 일치 여부는 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 보였다. 직장 요인을 살펴보면 모든 집단에서 기업규모, 통상근무시간, 초과근무 유무, 장시간 출퇴근 여부, 근무시간 외 근무 빈도, 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이와 정적 상관을 보였고, 직장의 가족 친화도 인식은 일-가정 부정 전이와 부적 상관을 가지는 것으로 나타났다. 그 외 차별 경험 횟수는 남성 집중업종에서만 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

지금까지의 결과는 연령, 집중업종별 집단구분을 하였을 때 개인 및 가족 요인, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 차이가 있을 것이라고

3) 여성 관리자의 기업규모에 99인 이하가 포함된 것은 표본설계 당시에는 100인 이상 기업이었는데 시간이 경과함에 따라 기업 규모가 100인 미만으로 축소된 경우가 있기 때문이다.

4) 연령, 집중업종에 따른 하위 집단별 상관관계 표는 원고 분량 관계상 제시하지 못하였다.

예상해 볼 수 있다.

3. 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

각 변인들 간의 다중공선성을 검증한 결과 VIF 지수가 10미만, 공차한계는 0.1이상으로 다중공선성 문제가 없는 것을 확인하였다. Durbin-Watson 통계량도 2에 가까워 잔차들간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

1) 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

연령에 따라 일-가정 부정 전이를 설명하는 다중 회귀분석의 결과는 <표 2>와 같다. 모델의 설명력을 살펴보면 30세-45세 미만 집단은 .363($p < .001$), 45세 이상 집단은 .241($p < .001$)로 나타나 개인 및 가족, 직장 요인은 45세 이상 집단보다 30세-45세 미만 집단의 일-가정 부정 전이를 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 연령에 따른 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 집단별로 나누어 살펴보면, 인구 사회학적 특성은 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 일-가정 부정 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기초분석 결과 표본 집단이 대부분 4년제 대학 졸업 이상이고, 미취학 자녀가 있는 등 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이기 때문이라 생각된다. 개인 요인의 경력 열망은 두 집단 모두 영향력을 볼 수 없었으나, 가족 요인은 30세-45세 미만 집단에서만 배우자의 자녀 양육 참여도가 높을수록($p < .05$), 자녀 돌봄 유형이 일치할수록($p < .05$) 일-가정 부정 전이가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 45세 이상 집단보다 30세-45세 미만 집단이 자녀의 연령이 어리고 직장생활과 자녀 양육 병행의 부담이 큰 시기이기 때문에 배우자의 자녀 양육 참여도와 자녀 돌봄 유형 일치 여부가 큰 영향을 미치는 것으로 짐작할 수 있다.

직장 요인에서는 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록, 직무 스트레스가 높을수록, 직장의 가족 친화도 인식이 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 특히

30세-45세 미만 집단에서 그 영향력이 더 높은 것으로 나타났는데 이는 기초 분석 결과 30세-45세 미만 집단은 직급이 낮은 편으로 근무시간 외 근무 빈도가 더 잦고, 초등학생 미만 자녀가 많은 편이기때문에 육아를 비롯한 가정생활과 직장생활을 병행하기 위한 시간 제약 및 부족으로 직무 스트레스와 직장의 가족 친화도 인식이 더 큰 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 주 통상근무시간, 초과근무 유무, 차별 경험 횟수는 30세-45세 미만 집단에서만 유의했는데 주 통상근무 시간이 길수록($p<.05$), 초과근무가 있을수록($p<.001$), 차별 경험 횟수가 많을수록($p<.05$) 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 30세-45세 미만 집단은 초등학생 미만 자녀가 많은 편으로 주 통상근무시간, 초과근무 등 직장에서 보내는 시간이 증가할수록 45세 이상 집단에 비하여 육아를 포함한 가정생활의 시간 부족을 느끼게 되어 일-가정 부정 전이가 높아졌다고 짐작해 볼 수 있다. 또한, 30세-45세 미만 집단은 자녀 양육을 포함한 가정생활에 할애해야하는 시간이 45세 이상 집단보다 많기 때문에 업무 스케줄을 따르지 못하거나 조직활동에 참여하지 못하는 상황들로 인한 생산성 저하, 이직, 퇴직 등의 이유로 여성 관리자를 차별할 가능성이 높아 일-가정 부정 전이가 높아진 것으로 예상해 볼 수 있다.

〈표 2〉 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

N=787

구분		30세-45세 미만 (n=662)		45세 이상 (n=125)	
		β	t	β	t
(상수)		.	2.523	.	2.101
인구사회학적 특성	학력	.050	1.500	.015	.167
	월평균임금	.056	1.541	.019	.216
개인요인	경력열망	.027	.810	.055	.600
가족요인	미취학 자녀 유무	-.039	-1.194	-.006	-.074
	배우자의 자녀양육 참여도	-.074	-2.130*	-.038	-.432
	직업생활에 대한 배우자 협조	-.060	-1.709	-.166	-1.821
	자녀 돌봄 유형 일치여부	-.066	-2.053*	-.027	-.307
직장요인	기업규모	-.001	-.035	.142	1.559
	업종1	.059	1.878	.091	1.119
	업종2	-.021	-.633	.031	.335
	주 통상근무 시간	.091	2.529*	.004	.041
	초과근무 유무	.169	4.995***	.151	1.609
	장시간 출퇴근 여부	.062	1.927	-.001	-.009

구분		30세-45세 미만 (n=662)		45세 이상 (n=125)	
		β	t	β	t
	근무시간 외 근무 빈도	.184	5.550***	.239	2.623*
	직무 스트레스	.232	6.398***	.221	2.395*
	차별경험 횟수	.080	2.340*	-.058	-.657
	직장의 가족 친화도 인식	-.186	-5.131***	-.217	-2.439*
<i>adj R²</i>		.363		.241	
F		23.129***		3.321***	

주1 : 학력(4년제 대학 졸업 이상=1), 미취학 자녀 유무(미취학 자녀가 있음=1), 자녀 돌봄 유형 일치여부(모든 자녀의 돌봄 유형이 일치=1), 기업규모(300인 이상=1), 업종1(도소매 및 음식·숙박업=1), 업종2(공공서비스업(공공행정, 교육서비스업, 보건복지)=1), 초과근무 유무(초과근무 1시간 이상=1), 장시간 출퇴근 여부(출퇴근 시간 60분 이상=1)

주2 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

집중업종에 따라 일-가정 부정 전이를 설명하는 다중 회귀분석의 결과는 <표 3>과 같다. 모델의 설명력은 여성 집중업종은 .334(p<.001), 남성 집중업종은 .355(p<.001)로 나타나 개인 및 가족, 직장 요인은 여성 집중업종 집단보다 남성 집중업종 집단의 일-가정 부정 전이를 조금 더 잘 설명하는 것으로 확인되었다.

보다 자세하게 집중업종에 따른 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인을 집단별로 나누어 살펴보면, 인구 사회학적 특성에서는 여성 집중업종과 남성 집중업종 집단 모두 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 인구사회학적 특성을 확인할 수 없었다. 이는 기초분석 결과 표본 집단이 대부분 4년제 대학 졸업 이상이고, 미취학 자녀가 있는 등 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이기 때문이라 생각된다. 개인 요인은 모든 집단에서 영향력을 볼 수 없었으나, 가족 요인에서는 남성 집중업종 집단에서만 배우자의 자녀 양육 참여도가 높을수록(p<.01), 직업생활에 대한 배우자의 협조가 높을수록(p<.05), 자녀 돌봄 유형이 일치할수록(p<.05) 일-가정 부정 전이가 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 일-가정 양립지원제도를 제대로 활용할 수 없는 분위기인 남성 집중업종에서 일하는 여성 관리자에게 배우자의 자녀 양육 참여도와 직업생활에 대한 협조가 일-가정 부정 전이를 감소시키는 중요한 요인으로 작용했다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 조직을 우선시하는 남성 중심 분위기 속에서 자녀 돌봄 유형이 일치하지 않을 때 자녀 돌봄의 공백이 발생하

고 자녀 양육 문제로 조직문화에 따르지 못하게 되어 여성 관리자의 일-가정 부정 전이가 높아진다고 짐작할 수 있다.

직장 요인에서는 여성 집중업종 집단과 남성 집중업종 집단 모두에서 직장의 가족 친화도 인식이 높을수록 일-가정 부정 전이가 낮은 것으로 나타났는데 특히 남성 집중업종 집단에서 일-가정 부정 전이에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 야근, 회식 문화 등의 조직 우선적, 성과중심적 문화를 가진 남성 집중업종에서 여성 관리자는 일과 가정의 균형을 증진시키기 위한 가족 친화적 조직문화의 필요성을 더 많이 인식했을 가능성이 높고 이로 인하여 여성 집중업종 집단보다 더 큰 영향력을 가지는 것으로 해석할 수 있다. 장시간 출퇴근은 여성 집중업종에서만 유의한 것으로 나타났는데 장시간 출퇴근을 할수록($p<.05$) 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 이는 여성 집중업종이 주로 사람을 대면하는 서비스업종으로 사업장이 외곽보다는 도심에 위치할 가능성이 크고 출퇴근 시간이 길어지면 가정생활을 병행하기위한 추가적인 시간이 필요하므로 일-가정 균형에 부담을 가져와 일-가정 부정 전이가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 남성 집중업종 집단에서만 주 통상근무 시간이 길수록($p<.01$), 초과근무를 할수록($p<.001$), 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록($p<.001$), 직무스트레스가 높을수록($p<.001$) 일-가정 부정 전이가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 남성 집중업종의 장시간 근로 문화 및 관행 속에서 여성 관리자는 근무시간이 늘고, 초과근무를 하며, 근무시간 외 근무를 하는 빈도가 잦아질 수밖에 없고 이로 인하여 나타난 시간 부족은 일과 가정의 충돌을 가져와 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 짐작할 수 있다. 또한 남성 중심의 업무환경은 여성의 행동 양식을 변화시키고 적응을 요구하게 되며 이로 인해 발생하는 높은 직무 스트레스는 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 것으로 예상할 수 있다.

〈표 3〉 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향

N=787

구분		여성집중업종 (n=100)		남성집중업종 (n=687)	
		β	t	β	t
(상수)			.575		3.355
인구사회학적 특성	연령	.161	1.445	-.061	-1.576
	학력	.088	.925	.043	1.303
	월평균 임금	.058	.575	.063	1.795

구분		여성집중업종 (n=100)		남성집중업종 (n=687)	
		β	t	β	t
개인요인	경력열망	.040	.450	.031	.938
가족요인	미취학 자녀 유무	-.070	-.691	-.056	-1.511
	배우자의 자녀양육 참여도	.113	1.195	-.091	-2.661**
	직업생활에 대한 배우자 협조	-.158	-1.650	-.070	-2.014*
	자녀 돌봄 유형 일치여부	.014	.152	-.070	-2.184*
직장요인	기업 규모	-.029	-.275	.013	.388
	주 통상근무 시간	.113	1.177	.096	2.604**
	초과근무 유무	.185	1.935	.156	4.678***
	장시간 출퇴근 여부	.197	2.258*	.037	1.165
	근무시간 외 근무 빈도	.026	.246	.204	6.248***
	직무 스트레스	.124	1.324	.238	6.628***
	차별경험 횟수	.112	1.164	.053	1.580
	직장의 가족 친화도 인식	-.301	-3.104**	-.179	-5.102***
adj R^2		.334		.355	
F		4.098***		24.566***	

주1 : 학력(4년제 대학 졸업 이상=1), 미취학 자녀 유무(미취학 자녀가 있음=1), 자녀 돌봄 유형 일치여부(모든 자녀의 돌봄 유형이 일치=1), 기업 규모(300인 이상=1), 초과근무 유무(초과근무 1시간 이상=1), 장시간 출퇴근 여부(출퇴근 시간 60분 이상=1)

주2 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 결론 및 논의

본 연구는 유자녀 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인 및 가족 요인, 직장 요인을 살펴보고, 이를 연령, 집중업종에 따라 집단별로 나누어 살펴보았다. 본 연구 결과를 토대로 논의할 점은 다음과 같다.

첫째, 연령, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴본 결과 연령, 집중업종 집단별 인구 사회학적 특성은 일-가정 부정 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 표본 집단의 유사성이 높고 승진을 한 번 거친 상대적으로 동질적인 집단이라 짐작해 하며 여성이 관리직으로 승진한 이후 인구 사회학적 특성보다 가족 및 직장 요인이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 더 많은 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 일-가정 양립 지원을 위해 시행되고 있는 제도 및 프로그램들의 도입, 이용 과정에 영향을 미치는 다양한 가족 및 직장 요인들을 우선적으로 해결해

야 할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 특히 30세-45세 미만 집단에서 배우자의 자녀 양육 참여도가 낮을수록, 자녀 돌봄 유형이 일치하지 않을수록 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 이는 30세-45세 미만 집단의 여성 근로자에게 배우자의 자녀 양육 참여도와 같은 물리적 지지와 자녀의 돌봄 유형 일치도가 중요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 30세-45세 미만 기혼 여성 근로자의 일-가정 부정 전이를 낮추기 위해 배우자를 대상으로 일-가정 양립에 대한 인식 및 자녀 양육에 관한 교육이 개발 및 보급되어야 할 필요가 있으며, 30세-45세 미만 기혼 여성 근로자가 필요로 하는 자녀 돌봄 유형의 특성을 살펴보기 위한 자료를 구축하여 근무 여건에 맞게 이용할 수 있는 다양한 돌봄 유형 체계를 지역사회에 마련해야 함을 시사한다.

셋째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 30세-45세 미만 집단에서 주 통상근무시간이 길수록, 초과근무 수준이 높을수록 일-가정 부정 전이가 높은 것으로 나타났다. 근무시간 외 근무 빈도는 30세-45세 미만 집단과 45세 이상 집단 모두에서 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록 일-가정 부정 전이가 높았는데, 특히 30세-45세 미만 집단에서 그 영향력이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 법정근로시간이 단축되었음에도 아직 민간부문은 장시간 근로체제가 유지되고 있으며, 자녀가 있는 여성 근로자가 자신의 상황에 맞게 근무 시간을 조절할 수 있는 유연 근로시간제 등의 일-가정 양립 제도를 활용할 수 있는 기업문화가 정착되어 있지 않다는 것을 의미한다. 따라서 기업이 장시간 근로체제를 개선할 수 있도록 노동시간 근로감독을 강화하고 노동시간 단축 문화 정착을 위한 기업 대상 컨설팅이 확대되어야 할 필요가 있음을 알 수 있다.

넷째, 연령에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 30-45세 미만에서 직무 스트레스와 직장의 가족 친화도 인식의 영향력이 더 높았고, 차별 경험 횟수가 30-45세 미만에서만 유의미한 것으로 나타났다. 특히 30-45세 미만 집단에서 직무 스트레스가 일-가정 부정 전이에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났는데 이는 30-45세 미만 집단이 직장생활과 가정생활의 병행으로 조직 문화에 따르지 못하고 직장 업무와 육아의 어려움을 더 많이 느끼기 때문이라고 예측할 수 있다. 따라서 직무 스트레스 실태조사를 통해 여성 근로자가 겪고 있는 직무 스트레스 요인을 파악하고, 근로자 지원 프로그램(EAP)을 도입하여 육아, 가정 문제 등 다양한 스트레스에 직면하였을 때 근로 의욕을 고취하고 정신건강 관리를 도

을 수 있도록 해야 함을 시사한다.

다섯째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 남성 집중업종에서 자녀 돌봄 유형 일치도가 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 이는 조직우선주의적인 남성집중업종에서 출산, 육아, 자녀 돌봄 등의 문제 발생은 여성 관리자의 부정적 평가로 이어져 남성 집중업종의 여성 관리자는 자녀 돌봄 유형 일치도가 낮을수록 일-가정 부정 전이가 높아진다고 해석할 수 있다. 현재 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에는 직장 내 성희롱 예방 교육만 명시되어 있으며 가족 친화 직장교육은 가족 친화 기업의 인증 심사기준으로만 자리하고 있다. 실제 2019년 일가정 양립 실태조사에 따르면 2018년 한 해 동안 지자체로부터 일·생활 균형 관련 교육이나 컨설팅 경험에 있어서 한 번도 받은 적이 없다는 응답이 95.4%를 차지한 것으로 보아(고용노동부, 2019) 그동안 조직을 대상으로 이루어졌던 양성평등, 성희롱 예방교육과 같이 일·가정 양립 및 돌봄 인식 교육이 의무화되어야 함을 알 수 있다.

여섯째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 남성집중업종에서 주 통상근무시간이 길수록, 초과근무 수준이 높을수록, 근무시간 외 근무 빈도가 잦을수록, 직무 스트레스가 높을수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 특히 남성집중업종에서 근무시간 외 근무빈도와 직무 스트레스가 일-가정 부정전이에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 위계적이고 성과중심적인 남성집중업종에서 여성관리자는 잦은 야근 등으로 시간 갈등을 겪을 수 밖에 없고, 여성이 가사 및 육아문제로 조직에 적응하지 못한다는 조직내 인식과 편견은 여성관리자의 직무 스트레스를 높여 일-가정 부정전이에 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다. 이는 집중업종에 따른 직무 스트레스의 상이한 요인을 파악하고, 단순한 여가활동으로서의 직무 스트레스 예방교육이 아닌 업종별 맞춤형 직무 스트레스 예방 교육이 시행되어야함을 나타낸다. 동시에 이러한 교육은 성차별적 조직문화, 분위기에 대한 컨설팅과 함께 병행되어 이루어져야 할 것이다.

일곱째, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 여성 집중업종에서 장시간 출퇴근을 할수록 일-가정 부정 전이가 높았다. 이는 여성 집중업종에 해당하는 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업, 보건복지업은 대면 서비스 업종으로 근무시간이 변동되기 쉬우며, 출퇴근 시간이 길 경우 자녀의 돌봄 공백 발생으로 일-가정 부정 전이가 높아질 것이라 예측할 수 있다. 따라서 출퇴근 시간이 불규칙한 업종의 근로자가 자녀의 하원 시간, 업무, 육아 문제 등에 맞춰 일·가정양립제도를 유

연하게 사용될 수 있도록 근로기준법에 법적 근거가 확실하게 마련되어야 할 것이다. 또한, 기업 내 시차출퇴근제, 선택 근무제 등의 활용을 높이고, 업무 효율성 유지를 위한 출퇴근 및 근무 시간을 관리할 수 있는 시스템 구축의 매뉴얼도 함께 제공되어야 할 것이다.

이러한 결론을 바탕으로 본 연구의 의의와 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 여성관리자패널 데이터를 바탕으로 여성 관리자의 진출, 승진, 경력개발 등에 방해요인으로 작용한 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 다양한 요인들을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그러나 2차 데이터이기 때문에 현재 관리자로 남아있는 여성의 일-가정 부정 전이를 살펴볼 수밖에 없었다는 한계가 있다. 실제 일-가정 양립의 문제로 관리직에 진출하지 못하였거나 진출한 후에 노동시장에서 이탈한 여성이 현재 관리직에 진출해 있는 여성보다 일-가정 부정 전이가 높기 때문에 분석의 한계를 감안하여 해석해야 할 필요가 있다. 더 나아가 후속 연구에서는 경력단절로 관리직에 진출하지 못하고 노동시장을 이탈한 여성 관리자의 일-가정 전이를 분석하는 연구가 필요할 것이다.

둘째, 역시 2차 데이터를 사용하며 발생하는 한계점으로 여성 관리자 패널에서 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 개인의 내적 요인이 함께 조사되지 않았다. 개인의 일 지향적 또는 가족 지향적 가치관, 성격, 성역할 인식, 신체적·정신적 건강 상태, 업무수행 방식 및 유형, 상황에 대처하는 대처방식 등은 일-가정 부정 전이에 영향을 미칠 수 있지만 본 연구에서는 내적 요인을 포함하여 살펴보지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 여성 관리자의 다양한 내적 요인들까지 고려한 일-가정 전이의 연구를 하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 본 연구는 집중업종에 따라서 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 하지만 여성 관리자 패널은 출판·전문과학/사업서비스, 금융/부동산, 전기/폐기물과 같이 여러 업종을 개괄적으로만 조사하여 더 세밀한 기준에서 집중업종을 분류할 수 없었다. 추후 연구에서는 더 세밀한 업종분류에 근거하여 여성 집중업종과 남성 집중업종을 심층적으로 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

넷째, 본 연구에서 일-가정 부정 전이에 영향을 미치는 요인 중 자녀 돌봄 유형 일치도를 살펴본 것은 자녀 유무, 자녀 수가 아닌 자녀 돌봄 환경, 서비스 선택 등을 둘러싼 맥락을 함께 고려하였다는 점에서 의미가 있다. 하지만 실제 직장을 다니는 여성은 자녀 돌봄에 있어서 여러 서비스를 복합적으로 사용하고 있음에도 본 조사에서는 자녀의 주된 돌봄 유형만을 조사하였다. 따라

서 후속 연구에서는 자녀의 돌봄 유형을 복합적으로 살펴보고 더 나아가 자녀 돌봄 유형 일치 여부에서 공공, 민간 등 돌봄 유형에 따라 일-가정 부정 전이에 차이가 있는지 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

다섯째, 업종, 집중업종에 따라 개인 및 가족, 직장 요인이 여성 관리자의 일-가정 부정 전이에 미치는 영향을 살펴보았을 때 연령, 집중업종 집단별 유의한 변수들이 다른 것으로 나타났다. 후속 연구에서는 여성 관리자뿐만 아니라 남성 관리자를 포함하여 개인 및 가족, 직장 요인이 일-가정 부정 전이에 미치는 영향에 대해 성별 체계적 비교 연구가 시행된다면 여성 관리자의 일-가정 양립을 위한 정책 활성화에 도움이 될 것으로 사료된다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 2018 고용형태별근로실태조사 보고서. 세종 : 고용노동부.
- 국정기획자문위원회(2017). 문재인 정부 국정운영 5개년 계획. 청와대.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이. 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. 여성연구. 제86호. 175-210.
- 김나영·황선영(2020). “양육형태 선호와 실제의 차이가정책 만족도에 미치는 영향 분석: 영아 양육모를 대상으로”. 한국정책분석평가학회. 제30권 제2호. 181-204.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33권. 69-94.
- 김수한(2017). “통근시간의 증대가 직장 여성의 일-삶 만족에 미치는 영향”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 2017년 9. 25-49.
- 김수한·안리라(2018). “여성관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. 한국사회학. 제52권 제1호. 39-75.
- 김은정(2013). “미취학자녀를 양육하는 취업여성의 일가정양립정책에 대한 긍정적 효과성과 부정적 효과성 인식에 관한 연구”. 가족과 문화. 제25권 제2호. 168-198.
- 김은정(2019). “자녀 돌봄 실태와 정책 함의”. 한국보건사회연구원 보건복지포럼. 제268호. 47-58.
- 김혜정(2011). “일-가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석 -모성보호제도와 보육정책을 중심으로-”. 여성학연구. 제21권 제2호. 113-152.
- 김효선·차운아(2009). “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”. 한국심리학회지 산업 및 조직. 제22권 제4호. 515-540.
- 김현동(2014). “관리자의 경력목표가 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 유연근무제도 수요에 미치는 영향”. 여성연구. 제87호. 289-316.
- 대한상공회의소·Mckinsey&Company(2018). 대한상의·맥킨지 한국 기업문화 및 조직 건강도 2차 진단 보고서. 대한상공회의소
- 류임량(2009). “기혼 취업 여성의 일-가족 전이(Work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구”. 페미니즘 연구. 제9권 제2호. 119-156.
- 문영주(2014). “사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 -일-가정갈등과 일-가정확충의 매개효과를 중심으로-”. 인적자원관

- 리연구. 제21권 제3호. 121-145.
- 박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구”. 한국여성학. 제25권 제2호. 37-71.
- 박정열·손영미·신규리(2016). “기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향”. 한국웰니스학회지. 제11권 제1호. 69-81.
- 박재규(2003). 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 선민정(2020). “영유아 자녀가 있는 기혼 취업여성의 일·가정 양립 갈등 경험과 둘째 자녀 출산의지의 관계에 대한 사례연구”. 여성학연구. 제30권 제1호. 77-111.
- 성민정(2018). 여성관리자 일-가정 양립의 영향요인. 세미나자료. 745-774. 서울: 한국여성정책연구원.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 27-52.
- 송혜림·유아랑(2013). “돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구”. 한국가족자원경영학회지. 제17권 제4호. 101-125.
- 신동엽·김선희·정기원(2017). “유리천장으로서의 열망수준: 한국 여성들의 경력 열망수준의 원인에 대한 연구”. 조직과 인사관리연구. 제41집 제1권. 29-64.
- 양소남·신창식(2011). “어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충”. 한국보건사회연구. 제31권 제3호. 70-103.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.
- 여성가족부 여성인력개발과(2020). <성별균형 포용성장 파트너십> 자유흥약 참여 기업 모집. 서울 : 국회입법조사처.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-68.
- 이윤석(2010). “취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근”. 한국인구학. 제33권 제2호. 1-31.
- 이은형·유재경(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구”. 여성경제연구. 제16권 제2호. 27-50.
- 이지연(2021). “여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중

- 심으로”. 여성연구. 제108권 제1호. 225-251.
- 이춘화·박경일(2017). “기혼여성의 직장유형과 돌봄체계유형이 추가출산의향에 미치는 영향”. 사회복지정책과 실천. 제3권 제2호. 5-33.
- 이효주·오수연·박성민(2020). “기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로”. 한국행정논집. 제32권 제3호. 571-609.
- 임한려·홍성표(2021). 잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석. 세미나자료. 133-158. 서울: 한국여성정책연구원.
- 전윤정(2020). 입법영향분석보고서 적극적 고용개선조치의 입법영향분석. 서울 : 국회입법조사처.
- 장재윤·강승하(2008). “멘터와 배우자의 사회적 지원 및 멘터와의 성별 일치가 여성 공무원들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향”. 한국심리학회지 여성. 제13권 제1호. 19-42.
- 최은영(2016). “여성의 연령별 취업형태, 직업 및 소득 수준”. 아시아여성연구. 제55권 제2호. 29-56.
- 최하영·이소민·이호택(2017). “미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향 : 자녀양육만족도의 매개효과를 중심으로”. 여성연구. 제95권 제4호. 151-191.
- 최화영·정철영(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. 산업교육연구. 제28호. 65-92.
- 탁진국(2002). “직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이”. 한국심리학회지 건강. 제7권 제1호. 125-141.
- 한경혜·김진희(2003). “일·가족 상호작용에서의 성별 차이 전이 개념을 중심으로”. 한국사회학. 제37권 제3호. 3-81.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Berger, E.(2013). Happy Working Mothers? Investigating the Effect of Maternal Employment on Life Satisfaction. *Economica*, 80, 23-43.
- Byron, K.(2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Delgado, E. A. & Canabal, M. E.(2006). Factors Associated with Negative Spillover from Job to Home Among Latinos in the

- United States. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 92-112.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. & Kompier, M.(2004). Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates. Equality. *Diversity and Inclusion: An International Journal*, 23, 6-35.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S.(1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gardiner, M. & Tiggemann, M.(1999). Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male and Female Dominated Industry. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.
- Glezer, H. & Wolcott, I.(1999). Work and Family Life: Reciprocal Effects. *Family Matters*, 52, 69-74.
- Grazywacz, Joseph G. & Marks, Nadine F.(2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 11-126.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D.(2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J.(1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Heilman, M. E. & Haynes, M. C.(2005). No Credit where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-female Teams. *Journal of Applied Psychology*, 90, 905-916.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K.

- A. & Adis, C. S.(2015). Perceived Organizational Support a Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 1-31.
- Hughes, D. & Galinsky, F.(1994). Work Experiences and Marital Interaction; Elaborating the Complexity of Work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Ilies, R., Kelly, M. S., David, T. W., Johnson, M. D., Derue, D. S. & Ilgen, D. R.(2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behavior at Home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 368-379.
- Konrad, A. M. & Mangel, R.(2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- O'Brien, K. M.(1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274.
- Ozeki, C.(2003). The Effects of a Family-Supportive Work Environment on Work-Family Conflict, Family to Work Conflict, and Emotional Exhaustion. *Unpublished doctoral dissertation*, Michigan State University.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A.(2003). Gender, Gender Identity, and Aspirations to Top Management. *Women in Management Review*, 18, 88-96.
- Powell, G. N. & Mainiero, L. A.(1992). Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. *Journal of Management*, 18, 215-237.
- Roxburgh, S.(1996). Gender differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 37, 265-277.
- Turner, T. & Niemeier, D.(1997). Travel to Work and Household Responsibility: New Evidence. *Transportation*, 24, 397-419.
- Wadsworth, L. & Owens, B.(2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the

- Public Sector. *Public Administration Review*, 67, 75-87.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A. & Allen, T. D.(2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 606-622.
- Williams, K. & Alliger, G.(1994). Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L.(1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240.
- OECD Stat. "Labour Force Statistics by sex and age."
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R에서 2019.04.07 인출.
- KOSIS 국가통계포털(「경제활동인구조사(2018)」, 통계청). "성/산업별 취업자."
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7E26S&conn_path=I2에서 2019.04.12 인출.
- KOSIS 국가통계포털(「고용형태별근로실태조사(2018)」, 고용노동부). "직종, 학력, 연령계층, 성별 임금 및 근로 조건."
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_PAYM32에서 2019.04.12 인출.

Abstract

A Study on the Effect Factors of Work-to-Family Negative Spillover according to characteristics of Women Managers with children

Eunsu Kim*·Eunyoung Choi**

This study focuses on work-to-family negative spillover, which is a hindrance to women managers' entry into leadership positions. In addition, this study attempted to provide basic information for establishing customized work-family balance policies that reflect the meaningful inter-group differences of women managers according to age and occupational segregation. Using the 7th Korean Women Manager Panel data surveyed by the Korean Women's Development Institute in 2018, this study investigates individual, family, and workplace factors which have statistically significant influences on women managers' work-to-family negative spillover. The total number of people studied is 787 women managers with children.

First, spouse's participation in child-rearing, whether the desired care service has been really used, normal working hours per week, the existence of overtime work, and the number of experiences of discrimination had effects on work-to-family negative spillover for women managers age between 30-45. Second, spouse's participation in child-rearing, spouse's cooperation in work life, whether the desired care service has been really used, normal working hours, overtime work, the frequency of irregular working hours, and job stress had effects on work-to-family negative spillover in male dominated occupations.

This study found out that factors affecting work-to-family negative spillover of female managers vary by age and occupational segregation. In conclusion, it is pivotal that work-family balance policies should reflect the different characteristics and diverse circumstances of women managers.

Keywords : Women Managers with Children, Work-to-Family Negative Spillover, Work-Family Balance

* First Author: Doctoral Student, Chungbuk National University

** Corresponding Author: Professor, Chungbuk National University

아동성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍: 개념 규정과 처벌법규에 대한 논의

정연주*

초 록

n번방 사건 등 디지털 성범죄가 사회적 이슈가 되며 ‘온라인 그루밍 처벌법’이 신설되었으나 아직 한계가 있다. 그 한계를 짚어보기 위하여 본 연구는 먼저 온라인 그루밍의 발생 환경에 대해 알아보고자 아동성착취, 섹스팅의 개념을 짚어보고 이것이 문제시 되는 상황에 대하여 논하였다. 다음으로 온라인 그루밍의 개념에 대해 알아보고 그 특성을 파악하고자 하였다. 아동성착취는 아동에게 물질적, 정신적인 대가를 제공하거나 약속한 상태에서 아동을 성적으로 이용하는 것을 말한다. 섹스팅은 학대적인 성격을 가지는 경우와 실험적인 성격을 가지는 경우로 나눌 수 있는데, 성인이 참여한 경우라면 학대적 성격으로 분류된다. 이 때 성인은 아동을 자신의 요구대로 행동하도록 하기 위해 심리적 조작을 하게 된다. 온라인 그루밍은 성인이 미성년자를 성착취를 용이하게 하기 위해 온라인상에서 이들을 심리적으로 조작하는 행위로 그 단계에 따라, 내용에 따라 분류할 수 있다. 또한 온라인 그루밍의 가해자 특성과 피해자 특성을 살펴보았다. 본 연구는 성착취, 섹스팅과 온라인 그루밍의 개념과 특성에 대해 종합적으로 논의하고 그 내용을 토대로 현재 법률상의 한계점을 짚어보았다는 점에서 의의가 있다.

주제어 : 아동성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍, 아동, 청소년

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

I. 서론

n번방 사건, 박사방 사건 등 2018년 후반부터 알려진 온라인 성착취 사건은 미성년자와 20대 성인 여성이 노출된 범죄 위험과 익명 대화방의 위험성에 대해 사회적으로 경종을 울렸다. 이 사건들로 인해 디지털 성착취, 온라인 그루밍(online grooming)과 같은 디지털 성범죄와 관련된 단어들이 대중매체나 뉴스에서 자주 사용되며 사람들에게 많이 알려졌다.

이렇게 사회적 관심이 높아졌으나 급변하는 인터넷 환경과 코로나19 팬데믹 등의 영향으로 범죄의 위험은 높아지고 있는 추세이다. 특히 코로나19 팬데믹으로 초·중·고등학교의 수업이 비대면으로 진행이 되고, 아동과 청소년이 부모의 통제 없이 컴퓨터 앞에 있는 시간이 많아짐에 따라 아동·청소년을 대상으로 한 범죄피해의 위험이 높아질 수 있다. 실제로 2020년 경찰통계연보¹⁾의 통신매체이용음란죄와 아동청소년성착취물제작·배포등의 죄에 대한 통계현황을 2019년과 비교해 보면 큰 폭으로 증가함을 알 수 있는데, 통신매체이용음란의 경우 2019년 1,437건 발생하였으나, 2020년에 2,047건 발생하여 전년대비 약 1.4배 증가하였고, 아동·청소년성착취물 제작·배포의 경우 2019년 735건에서 2020년 2,621건으로 약 3.6배 증가하였다. 국제적으로도 이와 유사하여, 미국의 경우 2019년 대비 2020년에 인터넷을 통한 유인 신고 접수가 98.66% 증가하였고, 신고 제보의 경우는 약 2배 가까이 증가하여 160만건이었다(U.S. Department of State, 2021:7).

디지털 성범죄로부터 아동과 청소년을 보호하기 위하여 우리나라의 경우 2021년 이른바 ‘온라인 그루밍 처벌법’이라 하는 청소년성보호법 제15조의 2가 신설되어 온라인상에서 미성년자에게 접근하여 성적으로 착취하려는 성인을 처벌하기 위한 법적 근거가 마련되었다. 법 조항의 내용을 보면, 먼저 19세 이상의 사람이 성적 착취를 목적으로 정보통신망을 통해 아동·청소년에게 성적 욕망이나 수치심, 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화를 지속적 또는 반복적으로 하거나 그러한 대화에 지속적 또는 반복적으로 참여시키는 행위를 한 경우, 또는 성적 착취를 목적으로 아동·청소년에게 성교행위, 유사 성교 행위, 일반인의 성적 수치심이나 혐오감을 일으킬 수 있는 신체적 접촉, 노출 행위, 자위 행위를 하도록 유인, 또는 권유하는 행위를 한 경우에는 구성요건을 갖춘 것으로 판단한다. 단, 대상자가 16세 미만의 아동·청소년인 경우에는 성적 착

1) 경찰청(2021). 2020년 경찰통계연보. 제64호.

<https://www.police.go.kr/www/open/public/public05.jsp>에서 2022.3.7. 인출.

취를 목적으로 한 것이 증명되지 아니한 경우에도 동일하게 처벌하도록 하고 있다. 즉, 만 19세 이상의 성인이 정보통신망을 통해 성적인 대화를 시도한 경우, 또는 성적인 행위나 대화를 하도록 유인, 또는 권유하는 경우에 처벌을 받게 되는데, 대상자가 법적으로 만 16세 이상 19세 미만의 아동·청소년의 경우에는 성적 착취를 목적으로 함을 증명해야 하며, 만 16세 미만의 대상자일 경우에는 목적이 드러나지 않아도 처벌 요건을 충족한다.

또한 아동·청소년을 대상으로 하는 성범죄에 대하여 사법경찰관리가 신분을 위장하고 수사를 할 수 있도록 동법 제25조의 2가 신설되었다. 그 내용을 보면, 아동·청소년성착취물의 제작·배포(제11조)나 아동·청소년에 대한 성착취 목적 대화 등(제15조의 2), 카메라 등을 이용한 촬영물 또는 복제물을 반포한 경우(성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제 14조 2항, 3항)를 수사하기 위하여 신분을 비공개하고 정보통신망을 포함한 범죄현장, 혹은 범인으로 추정되는 자들에게 접근하여 범죄행위의 증거 및 자료 등을 수집하는 것을 허용했다. 제15조의 2의 내용과 제25조의 2의 내용을 종합적으로 해석하면, 아동이나 청소년으로 위장한 사법경찰관리에게 지속적, 또는 반복적으로 성적 착취를 목적으로 성적인 대화에 참여시키거나 유인 또는 권유하는 경우 실제적으로 그 행동의 피해를 입은 아동이나 청소년이 실재하지 않다 하더라도 행위가 발생한 증거로 인정되어 기소할 수 있게 되었다.

그러나 제15조의 2에서 말하는 성적 착취의 내용에 대해서는 따로 정의가 명시²⁾되어 있지 않으며, ‘지속적, 반복적’의 기준이 분명치 않아 적용에 한계가 있다. 이러한 한계 때문에 현재의 법적 장치로는 아동과 청소년을 온라인 성착취 범죄로부터 온전히 보호하기에는 역부족이며, 온라인 그루밍 행위에 대한 처벌로 미흡하다는 평가를 받고 있다(김정연, 2021:145). 이러한 한계는 사법경찰관리의 위장수사 범위와 증거로 채택될 수 있는 내용을 불명확하게 할 수 있으므로 향후 법 개정이 고려될 필요가 있다. 이를 위해서는 성적 착취의 정의 뿐 아니라 온라인 그루밍의 행위 양상이나 섹스팅의 범죄적 특성에 대해서 명확한 규명이 필요한데, 온라인 그루밍이나 섹스팅과 같은 디지털 성범죄에 대한 사회적 관심에 비하여 이에 대한 학술 연구는 많지 않으며, 특히 섹스팅과 온라인 그루밍의 행위 내용이나 대상자의 연령에 따라 구성요건을 달리 한 근거에 대한 논의는 더더욱 드물다. 따라서 본 연구는 온라인 그루밍

2) 2005년 12월 29일 개정된 청소년의 성보호에 관한 법률(법률 제7801호) 제1조에는 ‘청소년의 성을 사거나 이를 알선하는 행위, 청소년을 이용하여 음란물을 제작·배포하는 행위 및 청소년에 대한 성폭력 행위 등 성적 착취·학대 행위’라는 내용이 포함되어 있었으나 2007년 8월 3일 법이 전부 개정되며 성적 착취라는 용어의 정의내용이 삭제되었다.

의 배경을 이해하기 위해 아동을 대상으로 한 성적 착취와 이를 목적으로 한 대화로서 섹스팅의 개념을 정립하고 온라인 그루밍 행위내용과 가해자, 피해자 특성에 대해 살펴본 후 현행 처벌법의 한계점에 대해 논의하고자 한다.

II. 온라인 그루밍의 배경: 아동성착취와 섹스팅

1. 성착취의 개념

아동성착취, 또는 성적 착취의 개념은 국내에서는 현행법상으로 명확히 규정되지 않고 있고 앞으로 논의가 필요하다(김정연, 2021:141). 따라서 국제적으로 어떻게 개념화되고 있는지를 살펴보려고 한다.

2003년 서아프리카에 파견된 국제구호원이 난민을 성적으로 유린한 것이 문제시 되면서 이를 금하고 UN 소속원이 지켜야 할 준수원칙을 UN사무총장 고시(SGB:Secretary-General's Bulletin, 2003:1)에서 밝혔는데 여기에 성학대와 성착취의 개념이 소개되었다. 그 내용을 보면, 성착취는 '성적 목적으로 타인의 취약성, 권력 차이, 또는 신뢰를 실제로 남용하거나 남용하려고 시도한 행위로 이러한 행위를 통해 금전적, 사회적, 또는 정치적 이득을 취하려 하는 것'을 의미한다(SGB, 2003:ST/SGB/2003/13:Section 1). 또한 같은 문서에서 아동성착취에 대하여 언급하며, 해당 국가의 법적 성년의 나이와 무관하게 만 18세 이하의 사람과의 성적 행위에 대해 금지하였다(SGB, 2003:Section 3.2.(b)). 즉, 여기에서 정의된 아동성착취는 자신의 이득을 위해 만 18세 이하의 사람을 성적으로 이용하는 행위라고 할 수 있다.

이후 '란사로테(Lanzarote) 협약'이라고 불리는 '성착취와 성학대로부터 아동을 보호하기 위한 유럽 회의 협약(Conuncil of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse:2007)'에서는 아동성학대, 아동 성매매, 아동 포르노그래피의 정의는 명시하였지만 아동성착취에 대한 정의는 따로 제시하지 않았다. 또한, 제18조에서 24조에 걸쳐 아동성학대(제18조), 아동 성매매(제19조), 아동포르노그래피 촬영·유포·소지(제 20조), 아동에게 성적 행위를 유도하도록 하는 행위(제 21조), 아동에게 다른 이의 성적 학대 또는 성적 행위를 보도록 하는 행위(제 22조), 정보통신망을 사용하여 성적인 목적으로 아동을 유인하는 행위(제23조), 그리고 앞서 열거한 행위를 돕거나 시도하는 행위(제24조) 등을 처벌하도

록 하였으나(Council of Europe, 2007.10.25.:7-8), 여기에서도 ‘아동 성착취(Child Sexual Exploitation)’라는 단어는 나타나지 않는다. 그러나 3조 b의 내용을 보면 “아동 성학대와 성착취는 제18에서 23조에 언급된 행위들을 포함한다”라고 정의되어 있어 유럽의회에서 아동성착취를 아동성학대와 분리하지 않으며, 제 18조에서 23조에 열거한 모든 행위의 집합으로 보고 있다고 해석할 수 있겠다.

국제 아동 성매매 근절단체인 ECPAT International의 관계기관합동실무단(Intragency Working Group)은 2016년 성착취 및 성학대로부터의 아동 보호를 위한 용어에 대한 지침서(Terminology Guidelines for the Protection of Children from Sexual Exploitation and Sexual Abuse)를 발간하였는데, ‘룩셈부르크 지침’이라고 불리는 이 지침에서는 ‘대가’의 유무로 아동성착취와 아동성학대를 구분하였다. 어떠한 이득이나 혜택을 제공하거나 제공할 것을 약속하며 그 대가로 성적인 행위를 하도록 요구받은 아동은 성착취의 피해자로 설명하였는데, 여기에서 이득이나 혜택은 단순히 금전적인 것이 아니며, 숙박, 음식, 마약, 술, 담배, 관심, 선물 등이 포함되고 이것은 제3자, 가해자, 혹은 아동 자신이 제공하는 것일 수 있다(ECPAT, 2016: 24-25).

또한, 아동성학대의 많은 경우 아동을 침묵시키기 위해 작은 선물을 준다거나 애정을 주는 등의 대가나 아동에게 이득이라 할 수 있는 행위가 존재하며, 아동의 취약점을 이용하여 학대하려는 행위의 모든 피해자는 아동성착취 피해자라 할 수 있기 때문에 룩셈부르크 지침에서는 아동성학대와 아동성착취가 분명하게 구분할 수 없다고 보았다(ECPAT, 2016:25). 아동의 연령에 대해서도 룩셈부르크 지침에 정의되어 있는데, UN이나 유럽의회, 란사로테 협약에 정의된 아동의 연령과 동일하게 만 18세 이하를 아동으로 이해해야 한다고 권고한다(ECPAT, 2016:6).

즉, SGB에서는 아동성착취를 가해자가 자신의 이득을 위해 아동을 성적으로 이용하는 행위로 규정한데 반하여, 란사로테 협약이나 룩셈부르크 지침에서는 아동성학대와 아동성착취를 명확히 구분하지 않으며 가해자의 의도와 관계없이 아동을 성적으로 이용하는 행위에 더 초점을 맞추고 있는 것으로 보인다. 그리고 란사로테 협약에 여기에는 아동성착취물, 아동과의 성행위 등과 함께 정보통신망을 사용하여 아동을 성적인 목적으로 유인하는 행위가 포함된다.

2. 섹스팅의 개념

성적인 목적으로 인터넷을 통해 아동을 유인하는 경우, SNS내의 DM(direct message), 카톡과 같은 인스턴트 메신저, 인터넷 대화방 등 인터넷을 통한 다양한 소통창구가 활용될 수 있다. 인터넷을 통해 성적인 대화를 나누는 것을 흔히 섹스팅(sex와 chatting의 합성어)이라 하는데, 섹스팅은 정의에 따라 아동을 성적 목적으로 유인하는 등 문제적 성격의 행위 뿐 아니라, 상호 동의하에 서로의 성적 유희를 위한 행위까지도 포괄될 수 있다.

룩셈부르크 지침에서는 섹스팅을 ‘성적인 이미지를 스스로 생산하는 것’, 또는 ‘성적인 메시지나 이미지의 교환’과 ‘성적인 의미를 암시하는 나체 이미지, 또는 나체에 가까운 이미지를 휴대폰이나 인터넷을 통해 생산, 공유, 전달하는 행위’로 정의하며, 상호 동의하에 또래 사이에서 이루어진 섹스팅도 있지만 그 루밍이나 집단 괴롭힘 등으로 인해 원치 않지만 참여하는 경우도 포괄한다고 밝혔다(ECPAT, 2006:44). 섹스팅에 포함되는 행위는 ①성적인 내용의 메시지를 교환하거나 전달하는 행위, ②성적인 암시가 있는 나체(또는 반나체) 이미지를 촬영하여 인터넷이나 스마트폰을 통해 전송하는 행위, ③성적인 암시가 있는 상대방의 나체(또는 반나체) 이미지를 전송받는 행위, ④전송받은 제3자의 이미지를 상대방에게 전달하는 행위로 볼 수 있다. 또한 섹스팅은 서로 동의하에 권력의 위계관계가 발생하지 않는 또래끼리 주고 받은 것이라면(제3자가 동의하지 않은 ④의 경우를 제외한다면) 그 자체로 문제행동이라 할 수 없다. 그러나 강압에 의한 것이거나, 촬영에는 동의하였지만 타인에게 유포하는 것에는 동의한 적이 없는 경우, 또는 원치않은 섹스팅의 경우 폭력행위로 볼 수 있다.

해외의 연구 사례를 보면, ECPAT의 정의와 유사하게 ‘전자매체를 통해 교환하는 성적인 영상과 이미지’로 섹스팅을 정의한다(Wolak & Finkelhor, 2011:2; Temple et al., 2012:828; Morelli et al., 2016:137; Mori et al., 2019:771). 이 내용을 보면 국제적으로는 매개체를 인터넷, 핸드폰 등의 전자매체로 보고 있으며, 교환하는 내용은 성적인 이미지나 메시지의 형태로 이해하고 있다.

국내의 경우 섹스팅에 대한 명확한 개념이 제시된 연구는 이창훈(2016)의 연구와 허경미(2017)의 연구이다. 먼저 이창훈(2016:299)은 섹스팅에 대한 정의로 다섯 가지가 고려되어야 한다고 설명하였는데 첫째, 단순히 음란물이 아닌 휴대폰으로 유통 가능한 모든 성적으로 노골적인 내용(메시지, 영상, 음

성 녹음 등)이 모두 포함되어야 한다. 둘째, 대화 중 유통되는 성적 내용의 영상에는 청소년이 스스로 생산한 ‘비상업적 음란물’ 뿐 아니라 인터넷을 통해 입수한 모든 ‘성인 음란물’이 포함되어야 한다. 셋째, 상업적인 목적이 없는 쾌락을 위한 목적의 것도 포함되어야 한다. 넷째, 강제성은 필수요건이 아니나 자발성은 내포되어야 한다. 다섯째, 사용되는 전달매체는 휴대폰으로 국한된다. 이러한 이창훈(2016)의 정의는 섹스팅의 다양한 성격을 모두 포괄하기에는 여러 가지 한계가 있다. 특히 두 번째 정의 내용에서는 음란물의 내용을 청소년이 스스로 생산한 비상업적 음란물과 모든 성인 음란물로 명시하였는데, 이것은 충분히 포괄적이라 보기 어려우며 첫 번째 정의에 명시된 대로 모든 성적으로 노골적인 내용의 영상으로 보는 것이 더욱 적절할 것이다. 또한, ‘섹스팅’은 행위를 표현하는 용어이지 행위자의 의도를 포함하고 있지 않으므로 강제성 뿐 아니라 자발성도 필수요건으로 보는 것은 국제적 기준과 맞지 않는다.

이후 허경미(2017:362)는 “발신자와 수신자가 자신의 누드 또는 노출사진, 성적 행위 등을 묘사한 사진이나 영상 등을 스마트폰 등을 포함한 전자기기를 활용하여 인터넷사이트 또는 채팅, SNS 등을 통하여 주고받는 행위를 말한다”고 정의하였다. 이창훈(2016)의 정의와 달리 허경미(2017:362)의 정의 내용에는 제3자의 성적 영상을 제외하고 참여자의 성적 영상으로 제한이 되었으며, 음성이나 문자 메시지도 그 내용에서 제외되었다. 또한, 휴대폰 또는 스마트폰에 매개체를 국한하지 않고 인터넷사이트나 SNS를 포함한 것이 차이랄 수 있다. 이렇게 국제적 정의와 달리 국내에서는 섹스팅의 범위를 보다 제한하는 경향이 있다.

3. 섹스팅과 성착취

Wolak과 Finkelhor(2011)은 2008년과 2009년 수사 대상이 된 550건의 섹스팅 사건을 검토하여 증거에 기반한 섹스팅의 유형화를 시도하였다. 이들은 섹스팅이라는 용어가 반드시 성적인 이미지나 동영상의 제작, 전송, 유포를 의미하는 것이 아니라 성적인 내용의 메시지 송수신까지도 포함하므로 문제적 성격을 가진 섹스팅(problematic sexting)을 언급할 때는 ‘미성년자가 생산한 성적 영상(youth-produced sexual images)’이라고 표현하는 것이 더욱 적절하다고 보았다(Wolak & Finkelhor, 2011:2). 이들의 연구(Wolak & Finkelhor, 2011)에서는 먼저 ‘미성년자가 생산한 성적 영상’을 ‘학대적

(aggravated) 성격과 ‘실험적(experimental)’ 성격으로 나눈다. 학대적인 성격의 영상은 성인이 참여한 경우와 그렇지 않은 경우로 나뉘는데, 미국 연방법 상에서 성인이 미성년자에게 아동성애물³⁾을 촬영하도록 하는 것을 범죄화 하므로⁴⁾ 성인이 참여하였다면 학대적 성격이 있는 것으로 간주하였다. 그리고 성인이 참여하지 않은 경우라도 악의(intent to harm)를 가지고 영상을 촬영했다거나 대상자가 동의하지 않은 영상을 타인에게 공유하는 등 부주의하게 영상을 사용(reckless misuse)한 경우 학대적인 성격이 있다고 보았다. 따라서, 촬영 당시에는 범죄적 성격이 없었다고 하여도 이후 대상자의 뜻에 반하여 제3자에게 공유하거나, 대상자를 협박하는 목적으로 사용한다면 학대적으로 변할 수 있다.

실험적 성격의 영상은 성인의 개입 없이 미성년자 사이에서 애정을 확인하려는 목적이거나 성적인 관심 추구의 목적 등으로 제작된 것으로 범죄적 성격이 없다. Wolak과 Finkelhor(2011:3)은 실험적 성격의 영상에 대하여 ‘이러한 행위가 그 시기의 규범적(normative)이라고 볼 수 있는 근거는 없으나, 성적 매력을 추구하고, 연애했 대상을 원하며, 또래집단으로부터 관심을 받고 싶어하는 청소년기의 일반적인 욕구로부터 비롯된 것’이라고 보았다. 또한 Wolak과 Finkelhor(2011)의 연구에서 범죄적 성격의 유무를 1차적으로 동영상 촬영동기의 악의성 여부로 보지 않고 성인의 참여 여부로 구분한 것 역시 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 성인이 먼저 유인한 것이 아니라 청소년이 성인에게 먼저 접근하여 동영상을 찍게 되는 경우라 할지라도 청소년의 이러한 행동은 발달단계적 특성으로 이해할 수 있으며, 범죄적 목적으로 간주하고 그들에게 책임을 돌리지 않도록 해야 한다.

청소년이 성적 호기심을 충족하기 위해 오프라인보다 온라인 공간을 선택하는 이유는 온라인 탈억제효과를 통해 설명할 수 있다(Suler, 2004)⁵⁾. 청소년은 인터넷 채팅방을 자신의 정체를 완전히 숨길 수 있고, 자신의 친구들이나 가족, 선생님으로부터 완벽하게 비밀이 보장된 공간이라고 생각하기 쉬우며 자신의 실제 자아와 분리시켜 생각하므로 그 안에서 행해지는 일들에 대해서

3) 아동이 참여한 성적 영상물은 ‘아동성착취물’으로 명명하도록 록셈부르크 지침에서 권고하고 있으나 미국 법무부의 문서에 child pornography로 명시되어 있어 아동성애물로 번역하였다.

4) Department of Justice(2020). Citizen’s Guide to U.S. Federal Law on Child Pornography. <https://www.justice.gov/criminal-ceos/citizens-guide-us-federal-law-child-pornography>에서 2022.2.2. 인출.

5) 온라인 탈억제효과란 개인이 오프라인 상에서는 하지 않는 말이나 행동을 온라인 상에서 더 쉽게 표현하고 스스로의 감정을 더 개방하는 현상을 말한다.

자신에게 ‘실제로’ 벌어진 일이 아니라고 생각할 수 있다. 그래서 이러한 공간에서는 사소한 보상을 약속받은 상태에서도 상대방이 원하는 행동을 할 가능성이 높아지며, 자신의 성적 호기심 충족을 위해 오프라인에서라면 성적으로 이끌리지 않을 대상과도 오프라인에서 하지 않을 행동을 좀 더 거부감 없이 하게 될 수 있다.

아동·청소년 성매매와 성착취의 매개창구로 활용된다는 지적을 많이 받아왔던 랜덤채팅의 운영 데이터를 분석한 박광선(2016:140-141)은 남성이 여성에게 먼저 자신의 성적 영상을 전송하여 상대방에게 접근한 전체 사례 중 10대 남성 청소년이 차지하는 비중은 25.2%이며, 여성이 남성에게 먼저 접근한 전체 사례 중 10대 여성 청소년이 먼저 접근한 사례의 비중은 29.2%를 차지한다고 분석하였다. 즉, 4명 중 1명 이상의 남녀 청소년이 타인에게 먼저 접근하여 성적인 관심을 표출하는 것으로 나타났다. 또한, 서울시의 초·중·고등학교 학생 1,607명을 대상으로 한 설문조사(탁틴내일, 2020:44)의 결과를 보면 응답자 중 개인정보나 사진을 상대방에게 보냈을 때 받았던 보상으로, ‘보상을 주지는 않았으나 칭찬하거나 친절하게 대해주었다’고 응답한 경우가 가장 높게 나타나 금전적 이득이 아니라 관심이나 애정을 바라고 성적 행동을 하는 청소년의 수가 많음을 확인하였다. 이것은 금전적 보상이나 선물과 같은 물질적인 대가와 함께 관심, 애정 등 정신적 보상이 아동·청소년에게 착취 피해 유인의 주요한 역할을 한다는 것을 보여준다. 또한 금전적 대가가 없는 성착취의 경우, 섹스팅에서 시작된 성착취나 음란물 유포 문제 발생 이후 청소년은 경찰에 신고하거나 부모나 선생님의 도움을 요청하는 것을 꺼릴 수 있다. 성적 호기심이나 욕구 충족, 또는 상대방의 애정을 바라고 청소년이 자발적으로 소통을 시작하거나 상대방에게 먼저 접근한 경우 성착취의 피해자가 되더라도 자신이 책임에서 자유로울 수 없다고 생각하기 쉽다.

성인과 아동·청소년간의 섹스팅의 경우에는 이러한 아동·청소년의 성적 호기심, 애정 욕구, 죄책감 등 심리적 취약성을 악용하여 성착취를 더욱 용이하게 하고, 가학적인 행위를 아동·청소년이 받아들이기 수 밖에 없게 만들며, 피해 사실을 타인에게 알리지 못하도록 할 수 있다. 이러한 행위를 그루밍(grooming)이라고 한다.

Ⅲ. 온라인 그루밍의 개념과 특성

1. 성적 그루밍의 정의

실종아동 및 착취아동을 위한 국제 기구(ICEMEC, International Centre for Missing and Exploited Children)는 그루밍(grooming) 행위를 아동이 성적인 행위(sexual activity)를 하게끔 준비하는 목적으로 아동이나 아동의 가족에게 접근하고 영향력을 행사하는 행위라고 정의했다(ICEMEC, 2017:9). 또한 록셈부르크 지침에서는 자신과 성적인 접촉을 용이하게 하기 위해 아동과 관계를 쌓는 과정으로 설명했다(ECPAT, 2016:51). 이와 유사하게 학술연구에서 사용된 성적 그루밍(sexual grooming)의 정의는 ‘아동에게의 접근을 용이하게 하거나, 아동이 순응할 수 있도록 하고, 타인에게 (아동이 학대 사실을) 알리지 않도록 비밀 유지 등을 위해 아동을 학대하기 전에 아동, 그리고 밀접한 관계의 성인, 주변 환경 등에 대한 사전 준비 작업’이다(Craven, Brown, & Gilchrist, 2006:297). 또한 McAlinden(2012:11)은 성착취행위를 용이하게 하기 위해, 또는 범죄가 발각되는 것을 막기 위해 대인관계 및 사회적 환경에 있어서 취약한 사람을 대상으로 신뢰를 쌓거나 성적 가해 행위를 자연스럽게 받아들이게 하려고 다양한 통제와 조작 기술을 사용하는 것이라고 하였다. 다시 말해, 성적 그루밍은 성적인 목적을 가지고 아동이나 아동의 가족과 친분을 쌓는 등 신뢰관계를 구축하고 이후 범죄가 발각되지 않도록 하여 범죄를 용이하게 만드는 것이다.

〈표 1〉 그루밍(Grooming)의 정의

출처	정의
ICEMEC(2017:1)	범죄행위에 대한 아동의 저항감을 낮추기 위해 아동과 정서적 유대관계를 쌓으려는 치밀하게 계산되고 계획된 심리적 조작(manipulation)
ECPAT(2006:51)	행위자가 자신과의 성적인 접촉을 용이하게 하기 위해 아동과 관계를 쌓는 과정
Craven, Brown, & Gilchrist, (2006:297)	아동에게의 접근을 용이하게 하거나, 아동이 순응할 수 있도록 하고, 타인에게 (아동이 학대 사실을) 알리지 않도록 비밀 유지 등을 위해 아동을 학대하기 전에 아동, 그리고 밀접한 관계의 성인, 주변 환경 등에 대한 사전 준비 작업
Staksrud(2013:153)	아동을 성적으로 착취하거나 학대할 수 있는 상황으로 아동을 유인하기 위해 성인이 사용하는 전략
McAlinden(2012:11)	성착취행위를 용이하게 하기 위해, 또는 범죄가 발각되는 것을 막기 위해 대인관계 및 사회적 환경에 있어서 취약한 사람을 대상으로 신뢰를

출처	정의
	쌓거나 성적 가해 행위를 자연스럽게 받아들이게 하려고 다양한 통제와 조작 기술을 사용하는 것
전수아, 권하늬, 정한나, 김수영(2021: 101)	가해자가 아동을 좀 더 쉽게 성적으로 학대할 수 있고, 동시에 발각될 가능성이 적은 상황으로 교묘히 조정하는 과정

Winters와 Jeglic(2017)은 성적인 그루밍의 단계를 1) 피해자 선택, 2) 피해자에게 접근, 3) 신뢰 구축, 4) 신체적 접촉에 무감하게 만들기로 구분하였다. 각 단계의 특성을 하나씩 포함한 시나리오 4개와 4단계의 그루밍 내용이 모두 포함된 시나리오, 그리고 어떠한 그루밍 내용도 포함하지 않은 시나리오를 구성한 후 대학생 참여자를 무작위로 선택하여 6개의 시나리오 중 하나를 읽도록 하였다. 각각의 시나리오를 읽은 참여자는 시나리오에 나오는 성인이 아동성애자라고 생각하는지와 이후 상황이 아동성착취로 이어질 것으로 예측되는지를 0(절대 그렇지 않다)에서 100점(분명히 그럴 것이다)의 척도로 응답하였다. 그 결과, 모든 그루밍 단계가 포함된 시나리오를 읽은 응답자 집단에서 가해자가 아동성애자라는 것에 대한 응답 평균은 17.3이었으며, 이후 아동성착취 상황이 일어날 것이라는 데에 대한 응답 평균은 18.05로 나타났다. 또한 6개의 시나리오에 대한 집단간 비교 결과, 통계적으로 유의하지 않았다(Winters & Jeglic, 2017:729). 즉, 이 연구에 참여한 응답자는 모든 그루밍의 단계가 포함된 시나리오를 읽었을 때에도 그루밍 상황임을 대체로 인지하지 못하였으며, 그루밍 내용이 전혀 포함되어 있지 않은 경우와 예측에 차이가 없었다.

그루밍의 행위자는 대상아동이 타인에게 자신의 행위를 알리지 못하도록 하기 위해 지속적으로 관리와 통제를 하며, 그 때문에 대상아동은 자신이 착취당하고 있음을 인지하게 되더라도 이를 보호자나 경찰에 알리지 못하고 오히려 더 큰 피해를 당하는 상황에 빠지게 될 수 있다. 그렇기 때문에 관계가 구축되기 이전에 그루밍 행위가 발생하는 상황을 멈추게 하는 것이 중요한데, 성적인 단계에 이르기 전의 대화 내용은 대상아동과의 신뢰를 구축하는 것이 주된 목적이므로 그것이 그루밍 대화인지 일반적인 대화인지를 판단하기는 쉽지 않다. Winters와 Jeglic(2017)의 연구에서 나타난 바와 같이 그루밍 행위가 진행과정에서 파악하기는 대단히 어려우며 그루밍이 성적 착취행위로 이어진 후에야 행위자의 의도가 그루밍이었다는 것을 파악할 수 있음을 보여준다.

2. 온라인 그루밍의 정의와 행위 내용

성적인 그루밍은 오프라인에서 뿐 아니라 온라인에서도 발생할 수 있다. ICEMEC(2017:9)는 온라인 그루밍(Online Grooming)을 온라인 또는 오프라인에서 아동과의 관계를 성적으로 만들기 위해 인터넷이나 다른 전산 기술을 사용하여 아동과 관계를 쌓는 것으로 정의한다. 여기에서 나타난 온라인 그루밍과 오프라인에서의 성적 그루밍의 차이점은 온라인 그루밍에는 오프라인 만남을 전제로 하지 않은 온라인에서의 성착취를 위한 그루밍 행위가 포함되며, 피해아동에게 접근하는 데에 온라인 매체가 사용된다는 것이다. 또한 성적인 그루밍은 아동뿐 아니라 아동에게 접근을 용이하게 하기 위하여 아동의 부모나 보호자 등 주변인에 대한 그루밍 행위가 포함되지만, 온라인 그루밍에서 그루밍의 대상은 피해아동에 국한되는 것이 일반적이다.

O'Connell(2003)은 인터넷 채팅방에서 성착취 목적으로 아동과 대화하려는 성인과 청소년의 행동 패턴에 대해 연구하기 위해 5년간 아동으로 위장하고 이들과 대화를 나누었다. 그 결과, 온라인 그루밍의 행위 양상을 여섯 단계로 구분하여 제시하였다.

〈표 2〉 O'Connell(2003)의 온라인 그루밍 단계 구분

단계	내용
1. 친분 형성 단계 (Friendship-forming)	아동의 사진을 요청하는 등 개인정보 탐색하여 타겟 설정
2. 관계 형성 단계 (Relationship-forming)	학교, 가정생활 등 아동의 환경, 관심사 등 탐색하여 친밀감 형성
3. 위험 측정 단계 (Risk Assessment)	대화내용을 부모나 다른 사람에게 들킬 가능성 탐색
4. 배타성 생성 단계 (Exclusivity)	서로 동등한 관계, 아동에 대한 신뢰 등을 가장하여 제3자의 개입을 막음
5. 성적인 단계 (Sexual)	아동과의 성적인 대화, 또는 아동에게 자위를 시킨다거나 노출 사진을 찍게 하는 등 '우리 사이에서만 할 수 있는 것'이라는 식으로 강제하며 비밀 유지
6. 결론 단계 (Conclusion)	아동이 잘못된 행위임을 인식하고 제3자에게 알릴 위험을 줄이기 위해 아동에게 칭찬을 반복하거나, 또는 오프라인에서의 아동성착취 단계로 넘어가기 위해 만날 약속을 잡는 등의 대화

자료: O'Connell, R.(2003:8-13)의 내용을 표로 구성⁶⁾

6) O'Connell, R. (2003). A Typology of Child Cybersexploitation and Online Grooming Practices. <https://image.guardian.co.uk/sys-files/Society/documents/2003/07/17/Groomingreport.pdf>에서 2022.2.12.인출.

먼저 친분형성단계는 주로 성인 행위자가 대상자를 물색하는 단계이다. 상대 아동이 자신의 성적 취향, 또는 성적 목적에 맞는지를 판단하기 위해 이 단계에서는 성별, 나이, 외모에 대해 묻게 된다. 때로 사진을 요구하기도 하는데 이 단계에서 요구하는 사진은 성적인 사진보다는 아동의 신상(성별, 나이, 외모 등)을 확인할 수 있는 일상적인 사진이며, 성적인 목적은 드러내지 않는다. 다음으로 관계 형성 단계는 친분형성단계의 연장선이라 할 수 있는데, 아동의 학교나 교우관계 등 일상생활에 관계된 대화를 나누며 아동에게 자신이 좋은 친구가 될 수 있다는 메시지를 주려 한다(O'Connell, 2003:8-9).

다음으로 위험 측정단계에서 그루밍 행위자는 아동이 컴퓨터나 휴대폰을 이용하여 자신과 대화하는 내용을 보호자나 다른 가족 등이 볼 수 있는 가능성을 알기 위한 질문을 할 수 있다. 배타성 생성 단계는 일반적으로 위험 측정 단계를 통해 안전하다고 여겼을 때 이루어지는데, 행위자와 아동 사이에서 일어나는 일이나 대화 내용을 타인에게는 비밀로 할 것을 합리화하며 그것을 '신뢰', 또는 '동등한 관계' 등으로 포장한다. 또한 아동과 행위자의 관계를 '무엇이든 말할 수 있는 사이'로 아동에게 반복적으로 말하며 이후의 성적인 단계에 앞서 아동이 자신의 요구를 받아들여게끔 만든다(O'Connell, 2003:9).

성적인 단계에서는 아동의 성적 욕구나 관심을 확인하는 질문 등 아동이 크게 거부감을 느끼지 않을 질문부터 시작하여 점차 자신의 성적 욕구를 채우기 위해 아동에게 성적인 사진을 찍을 것을 요구하거나 음란물을 보도록 하는 등 착취적 성격을 갖게 된다. 마지막으로 결론단계에서는 자신의 착취행위를 애정으로 정당화하고 아동의 행동을 칭찬하거나, 오프라인에서 착취 행위를 이어가기 위해 약속을 잡는 등의 행위를 통해 온라인에서의 관계를 종결한다(O'Connell, 2003:9-10). O'Connell(2003)의 6단계는 반드시 순차적으로 진행되는 것이 아니며, 때에 따라 여러 단계가 동시에 진행될 수도 있고, 성적인 대화부터 시작하는 경우도 있다. 한숙희·정희진·조아미(2020:163)는 국내의 판례 분석을 통해 그루밍의 어떠한 요소가 포함되어 있는지를 살펴보았는데, 분석한 7건의 판례 중 그루밍의 모든 단계가 포함된 것은 1가지 판례 뿐이었다⁷⁾.

7) 한숙희 외(2020)의 연구에서는 본 연구에서 언급한 O'Connell(2003)의 범주가 아닌 Welner(2010)가 제시한 그루밍의 6단계를 사용하였는데, 여기에는 피해자 고르기(1단계), 피해자의 신뢰 얻기(2단계), 욕구 충족 시켜주기(3단계), 고립 시키기(4단계), 관계를 성적으로 만들기(5단계), 통제 유지하기(6단계)가 포함되며, 이는 O'Connell(2003)과 유사하다. Welner(2010)의 내용은 오프라쇼 홈페이지에 게시된 것으로 학술논문에 게재되지 않았다(참고: <https://www.oprah.com/oprahshow/child-sexual-abuse-6-stages-of-grooming#ixzz3nQYifhkb>. 에서 2022.4.27. 인출.)

그러나 오프라인에서의 그루밍과 마찬가지로 모든 단계에서 행위자는 아동이 착취 피해자임을 자각하고 타인에게 도움을 받을 가능성을 제한하기 위한 심리적 조작(manipulation)을 하는 것이 특징이라고 할 수 있다. 또한 O'Connell이 제시한 6단계에 포함되지 않은 행위(신뢰관계 구축을 통하지 않은 대가 지불, 강압, 협박 등)를 통한 그루밍이 존재할 수 있으나, 이 역시 심리적 조작에 포함된다(Kloess, Hamilton, & Beech, 2019:90). O'Connell (2003)의 단계적 정의는 연구적 목적으로 활용되고 있지만 선형적(linear)으로 발생하지 않는 행위를 선형적으로 표현했다는 한계가 있다. 이 때문에 다른 연구에서는 온라인 그루밍 행위를 내용에 따라 분류하고, 심리적 조작(manipulation), 접근성(accessibility), 라포 형성(rapport building), 성적 내용(sexual context), 위험 측정(risk assessment), 속임(deception)의 6개 요소를 추출하였다(Whittle et al., 2013:64-66). 그러나 이 역시 O'Connell(2003)의 6단계와 마찬가지로 모든 온라인 그루밍 행위 내용에 6개의 요소가 모두 포함되어 있는 것이 아니며 그 양상도 다르게 나타날 수 있으므로 실제로 활용하는 데에 한계가 있다.

3. 온라인 그루밍의 지속기간

랜덤채팅방과 같은 성적인 성격과 익명성이 분명한 공간에서는 성적인 요구가 대화 초반에 이루어질 수 있으며, 그렇기 때문에 더 심각한 성적 착취로 진행될 가능성이 높은 한편 진행 속도가 빠르기 때문에(ECPAT, 2006:52), 피해가 발생하기 전에 법적 제재를 가하기가 어려울 수 있다. 윤정숙·이태현·김현숙(2019:52-54)의 연구에서는 108건의 아동·청소년 성범죄 법률위반이 포함된 수사재판기록을 일반 성범죄, 오프라인 그루밍 성범죄, 온라인 그루밍 성범죄로 분류하여 분석하였는데, 유형별 성폭력 지속기간을 비교한 결과 1일인 경우는 일반 성범죄(50.0%), 온라인 그루밍(33.3%), 오프라인 그루밍(11.9%) 순이었고 이틀~1주일의 경우, 온라인 그루밍(33.3%), 일반 성범죄(5.8%), 오프라인 그루밍(2.4%) 순이었다. 두 결과를 종합하면 범죄가 1주일 이내로 지속되는 경우 온라인 그루밍(66.6%), 일반 성범죄(55.8%), 오프라인 그루밍(14.3%) 순으로, 온라인 그루밍 성범죄의 평균 지속기간이 다른 유형의 성범죄보다 길지 않은 것을 알 수 있다. 또한 그루밍의 지속기간을 보면, 오프라인 그루밍의 경우 1년 이상 그루밍이 지속된 기간은 59.4%로 오프라인 그루밍 범죄의 절반 이상은 1년이상 그루밍 기간을 거친 후에 성범죄로 이어졌

는데 반하여, 온라인 그루밍의 경우는 1년 미만의 그루밍 기간을 거친 경우가 83.3%로 나타났고, 이 중 3달 미만인 경우는 전체의 58.3%로 오프라인 그루밍에 비하여 확연하게 그루밍 기간과 범죄 지속기간이 짧게 나타났다(윤정숙 외, 2019:52-54). 탁틴내일의 2020년 청소년 대상 인터넷 이용 성범죄 피해 실태조사 결과도 이와 비슷하여 온라인에서 만난 낯선 사람과 가장 길게 연락한 기간을 조사한 결과, '1개월 미만'(43.5%), '1개월~6개월'(25.9%), '7개월~12개월'(10.9%) 순이었으며 학교급, 지역, 성별, 연령대, 피해 경험 유무와도 관계없이 '1개월 미만'이 가장 높게 보고되었다(탁틴내일, 2020:63). 그러나 같은 연구에서 피해 경험이 있는 집단에서 19개월 이상 대화를 이어갔다는 경우가 36.2%로, 피해 경험이 없는 집단에서의 경우(12.6%)보다 3배 정도 높은 빈도로 나타났으므로(탁틴내일, 2020:64), 오프라인에서의 성적인 그루밍에 비하여 온라인 그루밍의 그루밍 기간과 범행 기간이 모두 평균적으로 짧으나, 장기간에 걸쳐 그루밍이 지속되는 경우도 적지 않음을 알 수 있다.

4. 온라인 그루밍과 성착취

영국 아동성착취 피해자 지원기관인 버나도(Bernardo)는 2016년 조사시점 기준 지난 6개월간 5개 센터에서 지원받은 아동 피해자 중 42%가 온라인 그루밍 피해자라고 밝혔는데, 온라인 그루밍 피해자의 61%는 가해자를 직접 만나 오프라인 성착취 피해를 입은 것으로 나타났으며, 대략 절반 가량의 피해자는 2명 이상의 가해자에게 피해를 당했다. 또한 온라인에서의 성착취 행위도 있었는데, 섹스팅, 자해행위 요구, 온라인 게임의 캐릭터를 이용한 성적 행위, 음란물 교환 등이 포함되었다(Fox & Kalkan, 2016). Briggs, Simon, & Simonsen(2011)은 온라인 그루밍 가해자의 목적을 온라인에서의 성착취와 오프라인에서의 성착취 목적으로 분류하였는데, 오프라인에서의 성착취 목적은 접근목적(contact-driven)으로, 온라인에서의 성착취는 '판타지 충족을 위한'(fantasy-driven) 것이라고 보았다. 이러한 분류법은 이후 다른 연구자들 역시 지지하여 이를 기반으로 재범위험성 평가가 제안되었다(Quayle et al., 2014; Merdian et al., 2018).

Briggs, Simon, & Simonsen(2011)는 인터넷 채팅에서 청소년을 성적으로 유인하려 하였다가 위장수사를 통해 검거된 51명 재소자의 기록을 접근 목적과 판타지 충족 목적으로 분류하여 차이를 분석하였다. 그 결과, 판타지 충족 목적의 가해자에 비하여 접근 목적의 가해자는 온라인에서 상대적으로 대

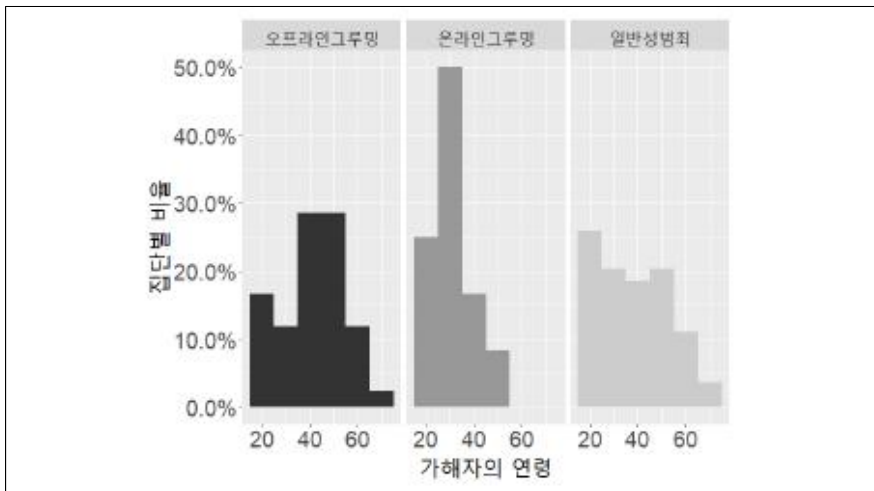
화시간이 짧으며 성적인 의도를 대화 초반에 드러내는 것을 확인하였다 (Briggs, Simon, & Simonsen, 2011:84). 이 결과를 보면, 접근 목적의 가해자는 오프라인에서의 성착취를 목적으로 하므로 피해대상을 물색함에 있어서 대상 아동·청소년이 성적인 행위에 응할 가능성이 있는지와 만남이 가능한지를 중요하게 생각하므로 주거 지역, 성에 대한 관심 정도 등 접근성과 성적인 목적 달성의 가능성을 확인하기 위한 목적으로 대화를 한다. 따라서 온라인상에서 성적인 대화를 포함한 아동·청소년과의 대화는 오프라인에서의 만남을 이루기 위한 수단으로 이용된다. 그러나 판타지 충족 목적의 경우는 온라인에서의 대화 자체가 성적 분출구 역할을 하게 되므로, 아동과의 관계 형성을 비롯하여 채팅 중 성적 이미지 교환, 자위행위 노출, 사이버 성관계(cybersex) 등 온라인에서의 성적 대화 자체가 목적이 되고, 그 때문에 접근 목적일 때보다 대화 시간이 길 수 있고 대화의 내용도 보다 성적인 요소를 많이 갖고 있을 수 있다.

이처럼 온라인 그루밍의 유형을 접근 목적과 판타지 충족 목적으로 분류를 하면 가해자의 특성에 차이가 있는 것을 알 수 있다. 다만, 이와 같은 유형 분류는 성인이 아동에게 접근하는 이유를 개인의 성적 욕구로만 이해하려는 한계가 있다. 예를 들어 박사방 사건 등에서 나타난 바와 같이 아동 성착취물을 생산하여 유포 및 판매할 목적 등 직접적인 성학대 이외의 다른 범죄의 수단으로 이용하기 위하여 아동에게 온라인상에서 성적 행위를 하도록 하는 경우, 가해자의 목적은 오프라인에서의 만남을 전제로 하지 않는다고 하여 성적 판타지 충족을 위한 것이라고는 볼 수 없고 다른 이득을 취하기 위함이라고 볼 수 있기 때문에 ‘온라인상에서의 성착취만을 목적’으로 한다는 것이 ‘판타지 충족’이라는 용어로 대체될 수는 없다.

5. 온라인 그루밍의 가해자 및 피해자 특성

Briggs, Simon, & Simonsen(2011:83)은 그루밍 성범죄자는 강간범이나 다른 아동성애 범죄자들과는 달리 범죄적 양상이 뚜렷하지 않다고 밝혔는데, 그 내용을 보면 아동성착취물 탐닉, 성매매 경험, (성인과의) 성관계만을 위한 만남 경험의 빈도가 낮게 나타났다. 연령대를 보면 전체 온라인 그루밍 성범죄자의 평균 연령은 31.5세(표준편차=8.7)였는데, 이 중 19~29세의 비중이 47.1%이고 30~39세의 비중이 31.4%로 2,30대의 연령에 집중되어 있었다 (Briggs, Simon, & Simonsen, 2011:78). 국내의 경우도 이와 비슷한 양상

을 보였는데, 오프라인 그루밍의 경우 연령 평균이 41.7세(표준편차=12.9)였는데, 온라인 그루밍의 경우 가해자의 연령 평균은 31.2세(표준편차=8.7)로 나타났으며 대다수의 가해자(83.3%)는 40대 이하인 것으로 보고되어(윤정숙·이태현·김현숙, 2019:48) Briggs, Simon, & Simonsen.(2011)에 나타난 가해자의 평균 연령 및 연령 분포와 비슷한 양상으로 나타났다.



자료: 윤정숙·이태현·김현숙(2019:49).

[그림 1] 윤정숙·이태현·김현숙(2019)의 가해자 유형별 연령분포

윤정숙·이태현·김현숙(2019:51)에서는 이외에도 오프라인 그루밍 집단이나 일반 성범죄 집단과 다르게 온라인 그루밍 집단의 가해자는 친족이나 그 외 면식관계의 대상이 아닌 온라인을 통해 알게 된 아동이나 청소년을 범행대상으로 삼으며(전체 온라인 그루밍 집단의 84.2%), 성범죄 전과이력의 경우 오프라인 그루밍 집단보다는 많으나 일반 성범죄 집단보다 다소 낮은 경향이 있다고 밝혔다. 학력에 있어서는 차이가 발견되지 않아 중졸부터 대졸이상까지 고르게 분포되어 있었고, 직업의 경우는 일반 성범죄 집단과 비슷하게 무직인 경우가 절반 가량(58.3%)을 차지하는 것으로 나타났으나, 나머지 41.7%는 일용직 또는 정규직 근로자인 것으로 나타나 직업적 특성 역시 발견되지 않았다(윤정숙·이태현·김현숙, 2019:56-57).

온라인 그루밍 가해자의 특성에 대해 주로 남성인 것 이외에 일반적 특성이 발견되지 않은 것과 마찬가지로 이들이 주로 접근하는 아동·청소년의 특성 역시 성별(여성) 이외의 특성에선 다양하게 나타난다. 미국 온라인 아동 성착취

범죄로 실형이 선고된 남성 수감자를 대상으로 한 연구(Malesky, 2007)에서는 인터넷 채팅방, 또는 인터넷 게시판을 통해 피해자를 물색한 가해자 31명에게 성적인 목적으로 아동을 특정할 때 피해자의 어떠한 특성이 결정적 이유가 되었는지를 물었다⁸⁾. 가해자의 응답은 세 가지로 나뉘었는데, 첫 번째는 아동·청소년이 성적인 관심을 어떠한 방식으로든 표현한 경우였다. 온라인 프로필, ID, 이메일주소 등에 'sex'를 언급한 경우가 이에 해당한다. 두 번째는 아동·청소년이 무엇인가 원하는 것이 있거나 순응적인(submissive) 성격으로 보이는 경우 등으로 아동·청소년이 무언가 원하는 것이 있어 그것을 이루기 위해 자신의 요구를 잘 받아줄 것이라고 생각하는 경우이다. 타인과의 대화를 갈구하는 것으로 보일 때, 온라인에 장시간 접속하여 있을 때 가해자는 대상 아동·청소년이 자신의 요구사항을 잘 들어줄 것으로 생각하였다. 세 번째는 아동의 ID나 프로필 사진 등을 통해 연령을 파악할 수 있는 경우로 미성년자 성착취를 목적으로 상대방에게 접근하는 경우, ID나 사진을 통해 연령을 유추하여 미성년자로 보이는 대상에게 접근한다. 이러한 경우 한 명의 대상을 특정하여 그루밍을 시작하기보다는 다수에게 접근을 시도한 후 반응을 보이는 경우 연령을 확인하고 그루밍을 시작한다. 한 가해자는 이렇게 응답하였다.

“나는 많은 소녀들에게 ‘안녕’하고 메시지를 보냈다. 그 후 나는 응답하는 모든 소녀에게 답장을 했다. 자신이 10살 정도라고 밝히는 경우에만 호감이었다.”(Malesky, 2007:27)

위의 인용문은 다른 범죄와 달리 피해자의 성별을 제외한 인구사회학적 특성은 크게 영향을 없으며 그보다는 접근가능성이 더 주요한 요인이 됨을 보여준다. 마찬가지로 100명의 가해자에 대한 위장수사기록을 분석한 미국의 한 연구(Winters, Kaylor, & Jeglic, 2017:68)에서는 가해자가 접근하였다고 믿었던 대상 아동의 인터넷상 신상정보를 분석하였는데, 95%가 여성이었으며 평균 연령은 13.2세이고 대부분 가해자와 같은 주에 거주하였으며, 채팅 상에서의 아이디는 성적인 내용을 포함한 경우는 없었다. 연구자들이 이용한 자료는 Perverted Justice라는 사설 웹사이트(<http://www.perverted-justice.com/>)의 대화 스크립트로 이 사이트는 2003년부터 자원봉사자가 아동으로 위장하여 인터넷상에서 아동을 성착취하려는 성인과 대화를 하고 성인이 만남을 요구할 경우 경찰에 연락하여 성인을 체포하는 방식으로 경찰과 공조하여 위장수사를 진행한 단체이다. Winters, Kaylor, & Jeglic(2017)에서는 가해

8) Malesky(2007:26)의 설문 내용을 의역하였음. 원문은 다음과 같음. “What initially attracted you to a particular child/adolescent online that you wanted to establish a relationship with for sexual purposes?”

자가 체포된 경우의 대화 기록만을 조사했으므로, 가해자는 모두 접근을 목적으로 아동에게 온라인 그루밍을 시도한 경우라 할 수 있으며, 아동으로 위장한 자원봉사자들은 가해자의 만남 요청에 적극적으로 응하는 등 순응적인 태도를 보였다. 따라서 아동과의 물리적 거리와 아동의 만남 승낙 여부가 중요한 접촉 요인이 되었을 것으로 판단된다.

성별과 연령별 차이를 보면 여자 청소년이 그루밍에 가장 취약한 것으로 보인다. Whittle et al.(2013)은 온라인 그루밍 피해 아동의 특성을 알아보기 위해 선행 연구를 살펴본 결과, 남자 아동·청소년에 비하여 여자 아동·청소년이 온라인 그루밍에 더 취약하다는 것을 밝혔다. 남자 아동·청소년의 경우 인터넷을 사용하는 시간이 여자 아동·청소년보다 더 길기 때문에 상대적으로 위험에 노출될 가능성이 커지지만, 그럼에도 성적인 접근을 받는 빈도와 원치 않는 성적 메시지나 성적 이미지에 노출되었을 때 불쾌감을 느끼는 정도는 여자 아동·청소년이 더 높았다. 또한, 아동이나 성인에 비하여 청소년의 경우 원치 않는 성적인 접근의 위험에 더 많이 노출되어 있는데, 이것은 충동적이며 위험을 무릅쓰려하는 사춘기적인 특성 때문에 문제를 더 악화시킬 수 있다(Whittle et al., 2013:67-68). 우리나라의 경우도 외국의 경우와 비슷하게 온라인 그루밍 피해는 여성에 집중되어 있고, 오프라인 그루밍이나 일반 성범죄에 비하여 가솔한 경우가 많았으며, 음주 후 피해를 당하는 경우가 많이 보고되었다(윤정숙·이태현·김현숙, 2019:59-60). 우리나라의 경우 숙소 제공이나 용돈 등을 미끼로 가솔 청소년에게 접근한 후 오프라인에서 성착취를 시도한 사례들이 다수 포함된 것으로 보여진다.

여자청소년을 대상으로 온라인 그루밍 피해 경험을 알아보고자 한 김지영 외(2021)에서는 온라인상에서 낯선 사람과 일상적인 대화만을 한 경우(일상대화집단)와 성적인 대화를 하거나 오프라인에서 만남을 요청받거나 대가를 약속받는 등 성적인 의도가 있는 것으로 보이는 대화를 한 경우(온라인그루밍집단)를 비교하였다. 그 결과, 온라인그루밍집단은 일상대화집단과 비교하여 학교급(중학교급과 고등학교급의 비율)의 비율에서 차이가 크지 않고, 온라인그루밍집단 내에서의 학교급별 차이를 보았을 때에도 대화시작시점에 있어서 유의한 차이가 나타나지 않았다(김지영 외, 2021:110). 따라서 해당 연구에서는 Whittle et al.(2013)의 결과와는 다르게 연령에 따라 피해 가능성이 높아지는 것으로는 나타나지 않았으나 해당 연구는 초등학교급을 포함하지 않고 있으므로 아동과 청소년간의 차이는 분석 대상이 아니었다.

IV. 온라인 그루밍 처벌법규에 대한 논의

2021년 3월 23일 신설된 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제 15조의 2는 온라인 성착취의 첫 번째 단계라 할 수 있는 온라인 그루밍 행위에 대하여 처벌할 수 있는 근거를 마련했다는 것에 의의가 있으나 처벌할 수 있는 범위가 한정적이어서 개선할 필요가 있다. ICEMEC(2017)에서는 196개국의 법률 내용을 분석하여 온라인 그루밍에 대응할 수 있는 법적 절차가 마련되어 있는지를 비교 분석하였다. 여기에서 포함된 내용은 온라인 그루밍 대상 특정 법률 존재 여부, 온라인 그루밍의 정의 존재 여부, 아동과 만날 목적의 그루밍 처벌 여부, 아동을 만날 목적과 무관한 그루밍 처벌, 아동에게 음란물 상영 처벌 여부이다.

앞서 언급한 바와 같이 ICEMEC(2017:9)는 온라인 그루밍을 온라인 또는 오프라인에서 아동과의 관계를 성적으로 만들기 위해 인터넷 등을 사용하여 아동과 관계를 쌓는 것으로 보고 있는데, 이들이 제안한 법률적 정의는 이것을 좀 더 구체화하였다. ICEMEC(2017:39)는 법률상, ①성적인 행위를 하기 위한 만남의 목적, 또는 온라인에서 아동이 성적인 행위를 하도록 설득/강요하려는 목적으로 ②인터넷이나 인터넷 기반 전자기기를 사용하여 ③성인이 만 18세 미만의 아동에게 ④소통, 유인, 제안, 유도 등을 한다는 내용이 포함될 경우 정의 내용이 있는 것으로 간주한다. 현재 시행중인 아청법 제15조의 2의 내용에는 이와 유사한 내용이 있으나 ICEMEC에서 권고한 내용이 그대로 있다고 보기는 어렵다(〈표 3〉 참고).

〈표 3〉 ICEMEC(2017)의 법률적 정의 내용과 아청법 제15조의2 비교

	ICEMEC 정의 기준	아청법 제15조의 2
목적	성적인 행위를 하기 위한 만남의 목적, 또는 온라인에서 아동이 성적인 행위를 하도록 설득/강요하려는 목적	(대상이 만 16세 이상 아동일 경우) 성적 착취 목적 (대상이 만 16세 미만 아동일 경우) 목적 명시 안됨
매체	인터넷이나 인터넷 기반 전자기기(ICT)	정보통신망
대상	가해자: 성인 피해자: 만 18세 미만 아동	가해자: 19세 이상의 사람 피해자: 19세 미만의 사람
행위 내용	소통, 유인, 제안, 유도 등	<ul style="list-style-type: none"> - 성적 욕망이나 수치심 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화를 지속적 또는 반복적으로 하거나 그러한 대화에 지속적 또는 반복적으로 참여시킴 - 제2조제4호(성교, 유사 성교, 신체의 전부 또는 일부를 접촉·노출하는 행위로서 일

	ICEMEC 정의 기준	아청법 제15조의 2
		반인의 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 행위, 자위행위)를 하도록 유인·권유

우리나라의 현행 법은 ICEMEC(2017)의 권고에 맞지 않는 측면 이외에도 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

먼저, ICEMEC(2017)에는 성적인 행위가 목적인 대화를 처벌하도록 하고 있어 대화 내용 자체에 성적인 내용이 없었다 하더라도 그 목적성이 입증되는 경우 온라인 그루밍의 행위로 인정되지만, 국내 법률상에서는 행위 내용에 성적인 내용이 포함되어야만 인정이 되고 이 또한 제2조4호에 나열된 네 가지 항목에 국한되어 그에 해당하지 않는 경우 온라인 그루밍으로 입증하기 어려울 수 있다.

두 번째로, 16세 미만인 경우와 다르게 16세 이상 18세 이하의 청소년의 경우는 행위자가 ‘성적 착취’를 목적으로 접근한 경우에 대해서만 처벌하도록 하고 있는데, 성적 착취에 대한 법적 정의가 따로 제시되어 있지 않으므로 그 내용이 불분명하다. 국제적으로는 성인이 아동과 정보통신망을 통해 성적인 대화를 나누는 그 자체를 성착취라 보고 있는데, 이것에 따라 해당 조항을 이해한다면 ‘성착취를 목적으로 하는 성착취’ 행위로 해석해야 한다. 연령에 따라 법을 다르게 적용하는 것에 있어서도 기존 연구 결과에서 뒷받침되지 않으며, 앞서 논의한 바와 같이 청소년은 성장기적 특징 때문에 더욱 위험한 결정을 내리기 쉽고 범죄에 표적이 될 수 있는 시기임에도 불구하고 제한적으로 법 적용을 받게 되어 16세 이상의 피해자에게 성적 행동에 대한 책임을 일부 부과하는 것으로 여겨진다.

세 번째로 ‘성적 욕망이나 수치심 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화’는 그 성격이 주관적이어서 피해자 뿐 아니라 행위자도 자신의 행위가 범법행위인지 아닌지를 판단하기 어렵다. 또한 온라인 그루밍의 초기 단계에서는 성적인 대화 없이 신뢰관계를 구축하기 위한 일상대화만을 하는 경우도 있을 수 있는데 해당 법의 목적이 성인이 아동·청소년과 성적인 관계를 맺기 위한 대화를 하는 것을 금하기 위함이라면 친밀감 구축 단계에서도 그 목적성이 인정될 경우 처벌하도록 할 필요가 있다.

네 번째로 ‘지속적 또는 반복적’인 대화의 요건이 본 연구에서 검토한 문헌에서 제시된 온라인 그루밍의 성격과 맞지 않는 것으로 보인다. 온라인 그루밍은 장기간에 걸쳐 지속되는 경우도 있으나, 절반 이상의 경우 1주일 이내의 단기간에 이루어졌고 1일 이내인 경우도 적지 않았다. 이러한 경우 지속성의

기준을 어디에 두어야 하는지 명확하지 않으며, 반복성에 있어서도 성적인 요청의 반복으로 볼 것인지, 대화의 반복으로 볼 것인지 등 기준이 불분명하여 인정받기 어려울 것으로 보여 처벌의 한계가 있다.

이러한 온라인그루밍 처벌법의 한계는 위장수사의 한계로 이어질 수 밖에 없다. 위장수사의 목적 중 하나가 온라인그루밍 처벌법상의 위법행위에 대한 증거와 자료 수집인데, 현행법상으로는 사법경찰관리가 16세 미만으로 위장하는지, 16세 이상으로 위장하는지에 따라 위법 여부가 달라질 수 있다. 예를 들어, 행위자가 아동으로 위장한 사법경찰관리에게 미성년인지는 물었지만 정확한 연령을 확인하지 않은 경우 이 행위자의 위법여부를 판단하기 위한 증거 내용이 달라질 수 있는데, 그에 대한 명확한 기준이 없다. 영국의 경우, 피해자의 나이를 16세 미만으로 규정하고 있는데 처벌법상에서는 16세 미만의 아동과 대화하는 것에 대해 처벌하는 것이 아니라, 행위자가 상대방을 16세 미만으로 믿는 상태에서 성적인 대화를 하거나, 성적인 만남을 가지려고 하는 경우를 처벌한다. 즉, 연령에 대한 단서조항은 피해아동의 실제 나이가 아니라 행위자가 16세 미만의 아동과 대화하고 있다는 믿음이다. 이외에도 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 싱가포르의 경우도 이와 유사하게 피해 아동의 실제 나이와 상관없이 행위자가 일정 연령 이하의 미성년자와 대화하고 있다는 믿음이 입증되는 경우 처벌이 가능하다(김지영 외, 2021:40-53). 이러한 조항이 우리나라의 법규에는 포함되어 있지 않으므로 위장수사를 통해 입수한 증거의 효력에 영향을 미칠 수 있다. 또한 성적 착취를 목적으로 한 대화라는 것을 입증하고, 성적 욕망이나 모욕감, 수치심을 느낄만한 대화 내용인지를 판단하고, 지속적·반복적으로 이러한 행위가 발생증인지에 대한 판단을 명확한 지표나 가이드라인 없이 사법경찰관리 개개인의 재량에 의존하게 되면 법 적용의 형평성 문제로 이어질 수 있다는 한계가 있다.

V. 요약

본 연구에서는 온라인 그루밍의 개념을 정립하고 온라인 그루밍 행위의 내용을 논의하고자 하였다. 또한, 온라인 그루밍이 발생하는 환경을 이해하기 위하여 성착취와 섹스팅의 개념에 대해 논하고 이를 통해 현행 법률 적용의 한계점을 짚어보고자 하였다. 앞서 논의된 내용을 정리하면 다음과 같다.

아동성착취는 국내 현행 법률 상에 명확하게 규정되어 있지 않으나, 국제적

으로는 대가를 제공하거나 약속하고 아동을 성적으로 이동하는 것으로 아동성학대, 아동성착취물, 아동과의 성행위, 정보통신망을 사용하여 아동을 성적 목적으로 유인하는 행위 등이 아동성착취에 포함된다(ECPAT, 2016:24-25). 섹스팅의 정의는 연구자에 따르지만, 좁게 정의하면 휴대폰 등 전자매체를 통한 나체, 또는 성적 행위를 암시하거나 묘사하는 영상의 제작, 송·수신, 전달이라 할 수 있고, 넓게는 영상이나 동영상 뿐 아니라 문자 등을 포괄하여 성적인 내용을 정보통신매체를 통해 타인과 주고받는 모든 행위라 할 수 있다.

성적인 그루밍은 성적인 목적을 가지고 아동이나 아동의 가족 등 주변인과 신뢰관계를 구축하고 방심하게 하여 이후 범죄행위를 지속하고 은폐할 수 있도록 하는 것을 말하며, 온라인 그루밍은 온라인, 또는 오프라인에서 아동과의 관계를 성적으로 만들기 위해 인터넷이나 다른 전산 기술을 이용하여 아동과 신뢰관계를 쌓는 것을 의미한다(ICEMEC, 2017:9). 그루밍의 행위 내용은 축약하면 ‘신뢰관계 구축’이므로, 그 뒤에 수반하는 범죄행위가 발생하기 전까지는 그 의도를 파악하기 쉽지 않다. 특히 익명채팅방과 같은 성적인 성격과 익명성이 분명한 공간에서는 진행속도가 빠르기 때문에 성착취 피해 발생 전에 제재하기가 더욱 어렵다.

온라인 그루밍 행위자의 목적은 두 가지로 나눌 수 있는데, 하나는 오프라인에서 만날 수 있는 대상자를 물색하기 위한 접근 목적이고, 다른 하나는 온라인에서 성착취를 하기 위한 목적이다. 접근 목적인 경우, 판타지 충족 목적보다 그루밍 시간이 짧으며 성적인 의도를 대화 초반에 드러내고 관계 형성보다는 대상의 욕구를 파악하고 그를 통한 심리적 조작을 한다. 온라인을 통한 판타지 충족의 경우, 온라인상에서 아동에게 변태적 성행위, 자위행위 등 아동성착취물 생산을 하도록 유도하게 될 가능성이 접근 목적일 경우보다 높으며 대화시간도 상대적으로 길 수 있다.

온라인 그루밍의 가해자 특성을 살펴보면 먼저 연령은 2,30대에 집중되어 있으며 그루밍이 포함되지 않은 다른 성범죄 가해자와는 달리 성범죄 전과 이력이 적은 편이고, 학력이나 직업에 있어서는 특징이 발견되지 않았다(윤정숙·이태현·김현숙, 2019:51). 피해자의 특성을 보면, 여성 아동·청소년의 피해 위험이 가장 높은 것으로 나타났으며 그 밖의 특성은 발견되지 않았다.

본 연구에서는 성착취, 섹스팅, 온라인 그루밍의 개념과 내용에 대해 논의하고 이를 통해 현재 시행중인 온라인그루밍처벌법(아청법 제15조의2)이 실제 온라인 그루밍 행위를 처벌하고 예방하는 목적에 한계가 있음을 드러내고자 하였다. 그러나 본 연구는 문헌연구를 기반으로 하고 있으므로 후속연구를 통해 본 연구에서 드러난 제한점에 대해 실증적으로 확인할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서 나타난 바와 같이 현재의 처벌법규는 사용된 용어의 정의가 명확하지 않고 주관적 해석의 여지가 많아 적용에 한계가 있다. 이러한 부분을 추후 보완하여 범죄억제력의 기대효과를 높일 필요가 있다. 또한 온라인 그루밍을 통한 성적 착취의 피해를 경험한 아동·청소년은 타인을 신뢰하는 것에 두려움을 느낄 수 있으며 관계형성에 어려움을 느낄 수 있어 그루밍 대화중 성적인 측면이 드러나지 않은 신뢰관계 구축의 단계에서부터 제재와 지원, 예방교육 등 예방노력이 절실하다. 성적 호기심 또는 욕구가 있는 아동·청소년이 범죄의 대상이 되지 않고 안전하게 온라인에서 활동할 수 있도록, 또는 자신이 원치 않는 행위를 통해서라도 누군가의 애정, 관심을 얻고 싶은 아동·청소년을 보호하기 위해서는 법적 절차의 개선 뿐 아니라 사회적 관심과 보호체계 보완 등의 노력 역시 병행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 경찰청(2021). 2020년 경찰통계연보. 제64호.
<https://www.police.go.kr/www/open/publicce/publicce05.jsp>에서
2022.3.7. 인출.
- 김정연(2021). “온라인 그루밍 처벌규정의 도입 의의와 과제”. 형사정책. 제33권 제2호. 121-150.
- 김지영·황지태·최수형·이영섭·장하영·차종진(2021). “청소년대상 온라인그루밍의 실태와 대책에 관한 연구”. 치안논총. 제37집. 1-190.
- 박광선(2016) “랜덤채팅의 음란정보 유통 실태 및 정책대안의 탐색”. 경찰학연구. 제16권 제4호. 125-156.
- 윤정숙, 이태헌, 김현숙(2019). 아동·청소년 성범죄에서 그루밍의 특성. 서울:한국형사정책연구원.
- 이창훈(2016). “청소년의 섹스팅 실태와 원인, 형사사법 정책의 방향에 관한 소고”. 교정담론. 제10권 제2호. 297-324.
- 전수아, 권하늬, 정한나, 김수영(2021). “아동·청소년 대상 온라인 그루밍 성범죄에 관한 연구”. 사회복지연구. 제52권 제1호. 97-138.
- 탁틴내일(2020). 2020년 청소년 대상 인터넷 이용 성범죄 피해 실태조사 결과보고서. 2020.12.
- 한숙희, 정희진, 조아미(2020). “아동·청소년 대상 성범죄 그루밍(Grooming, 길들이기) 판례분석”. 청소년문화포럼. 제62호. 145-171.
- 허경미(2017). “섹스팅과 리벤지 포르노의 범죄화 및 처벌법 쟁점 연구”. 한국경찰연구. 제16권 제4호. 361-388.
- Briggs, P., Simon, W.T., & Simonsen, S.(2011). An exploratory study of internet-initiated sexual offenses and the chat room sex offender: Has the internet enabled a new typology of sex offender? *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, 23(1), 72-91.
- Craven, S., Brown, S., & Gilchrist, E.(2006). Sexual grooming of children: Review of literature and theoretical considerations. *Journal of Sexual Aggression*, 12(3), 287-299.
- Council of Europe(2007). *Council of Europe Convention on the*

- Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, Lanzarote: Council of Europe, 2007.10.25. CETS 201.
- Department of Justice(2020). *Citizen's Guide to U.S. Federal Law on Child Pornography*.
<https://www.justice.gov/criminal-ceos/citizens-guide-us-federal-law-child-pornography>에서 2022.2.2. 인출.
- ECPAT Intragency Working Group on Sexual Exploitation of Children(2016). *Terminology Guidelines for the Protection of Children from Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, Luxembourg:Intragency Working Group, 2016.01.28.
- Fox, C., & Kalkan, G.(2016). *Barnardo's Online Grooming Survey 2016*, Barnardo's Registered Charity, Dec. 2016.
<https://www.bl.uk/collection-items/barnardos-online-grooming-survey-2016>에서 2022.3.3. 인출.
- International Centre for Missing & Exploited Children(2017). *Online Grooming of Children for Sexual Purposes: Model Legislation & Global Review*.
- Kloess, J. A., Hamilton-Giachritsis, C. E., & Beech, A. R. (2019). Offense processes of online sexual grooming and abuse of children via internet communication platforms. *Sexual Abuse: Journal of Research and Treatment*, 31(1), 73-96.
- Malesky, Jr. L.A.(2007). Predatory online behavior: Modus operandi of convicted sex offenders in identifying potential victims and contacting minors over the internet. *Journal of Child Sexual Abuse*, 16(2), 23-32.
- McAlinden, A.(2012). *'Grooming' and the Sexual Abuse of Children: Institutional, Internet, and Familial Dimensions*. Oxford University Press.
- Merdian, H. L., Moghaddam, N., Boer, D. P., Wilson, N., Thakker, J., Curtis, C., & Dawson, D.(2018). Fantasy-driven versus contact-driven users of child sexual exploitation material: Offender classification and implications for their risk assessment. *Sexual Abuse: Journal of Research and Treatment*, 30(3), 230-253.
- Morelli, M., Bianchi, D., Baiocco, R., Pezzuti, L., & Chirumbolo,

- A.(2016). Sexting, psychological distress and dating violence among adolescents and young adults. *Psicothema*, 28(2), 137-142
- Mori, C., Temple, J. R., Browne, D., & Madigan, S.(2019). Association of Sexting With Sexual Behaviors and Mental Health Among Adolescents: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA pediatrics*, 173(8), 770-779.
- O'Connell, R.(2003). *A Typology of Child Cybersexploitation and Online Grooming Practices*.
http://www.safer-internet.net/downloads/UCLAN_report_release.pdf. 예서 2022.3.1. 인출.
- Quayle, E., Allegro, S., Hutton, L., Sheath, M., & Loof, L.(2014). Rapid skill acquisition and online sexual grooming of children. *Computers in Human Behavior*, 39, 368-375.
- SGB (Secretary General's Bulletin)(2003). *Special measures on protection from sexual exploitation and sexual abuse*. UN Doc ST/SGB/2003/13. <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13> 예서 2021.10.5. 인출.
- Suler, J.(2004). The Online Disinhibition Effect. *CyberPsychology & Behavior*, 7(3), 321-326.
- Temple, J. R., Paul, J. A., van den Berg, P., Le, V. D., McElhany, A., & Temple, B. W.(2012). Teen sexting and its association with sexual behaviors. *Archives of pediatrics & adolescent medicine*, 166(9), 828-833.
- U.S. Department of State(2021). *Trafficking in Persons Report*. <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/09/TIPR-GPA-upload-07222021.pdf>. 예서 2022.3.7. 인출.
- Whittle, H., Hamilton-Giachritsis, C., Beech, A., & Collings, G.(2013). A review of online grooming: Characteristics and concerns. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 62-70.
- Winters, G.M., & Jeglic, E.L.(2017). Stages of sexual grooming: Recognizing potentially predatory behaviors of child molesters. *Deviant Behavior*, 38(6), 724-733.
- Winters, G. M., Kaylor, L. E., & Jeglic, E. L.(2017). Sexual offenders

contacting children online: An examination of transcripts of sexual grooming. *Journal of Sexual Aggression*, 23(1), 62-76.

Wolak, J., & Finkelhor, D.(2011). *Sexting: A Typology*. Durham, NH: Crimes against Children Research Center.

Abstract

Child Sexual Exploitation, Sexting, Online Grooming: Conceptualization and Critique of the Current Legal Frameworks

Yeunjoo Chung*

Cases such as “The nth room” had become a major social issue in South Korea. Consequently ‘online grooming prevention legislation’ was adopted last year, but it still has some limitations. In order to discuss about those limitations, it was aimed to first conceptualize child sexual exploitation, sexting, and online grooming of children. The concept of child sexual exploitation differs from the concept of child sexual abuse as, in its definition, a victim of child sexual exploitation is requested sexual activities in exchange for any kinds of benefit. Sexting can be categorized as aggravated or experimental, and it is considered aggravated when adult participates. Online grooming is a manipulative tactic the adult uses in order to make his sexual exploitation of the child easier and harder to detect. Stages and characteristics of online grooming was also discussed. Finally, it was discussed the need to reconstruct the current legislation for better protecting child from online grooming and sexual exploitation.

Keywords : Child Sexual Exploitation, Sexting, Online Grooming, Children, Adolescent

* Korean Women’s Development Institute, Associate Research Fellow
(ychung@kwdimail.re.kr)

인신매매 피해자 식별기준에 대한 시론* - 국가인권위원회와 미국의 성착취 목적 인신매매 피해자 식별기준¹⁾을 소재로 -

장응혁**.정진성***

초 록

2021. 4. 12. 국가인권위원회는 성매매 단속과정에서 추락사고로 심각한 부상을 입은 이주여성
피의자에 대한 단속 및 수사가 인권침해였을 뿐만 아니라 인신매매 피해 정황이 있었다는 점을 지적
하고 경찰청장에게 인신매매 피해자에 대한 식별절차 및 방식 등을 마련할 것을 권고하였다.

국가인권위원회는 2016년에 '인신매매 피해자 식별 및 보호 지표'를 만들어 경찰청장 등에게
활용을 권고한 바 있다. 그러나 위 지표는 현행 형법상 인신매매죄 규정을 반영하고 있지 않아 실무
상 활용되기가 어렵고 형법상 인신매매죄 자체도 규정이 매우 협소할 뿐만 아니라 제한적으로 해석
되고 있다.

이와 달리 미국에서는 자국법인 인신매매피해자보호법을 반영한 식별 도구 및 인신매매 지표를
피해자 유형별로 작성하여 체계적으로 활용하고 있다.

본 연구는 우리나라에 적합한 인신매매 피해자 식별기준 수립을 위하여 형법이 아니라 성매매처
벌법 및 인신매매방지법상의 다양한 규정을 활용할 것을 제안하였다. 다만 각 규정별로 장단점이
있을 뿐만 아니라 특히 성매매의 경우 다른 나라와 달리 자발적 성매매도 처벌되고 있다는 점을
고려해야 할 것이다.

주제어 : 인신매매, 성매매, 피해자, 식별기준, 인신매매방지법

* 본고는 필자가 작성한 2021년 경찰청 연구용역 보고서 “성매매알선등처벌에관한법률[성매매] 관련 사례 분석을 통한 피해자 식별 기준 제시”의 일부를 발췌, 대폭적으로 수정한 것임.

** 제1저자: 계명대학교 경찰행정학과 조교수(jjang160@kmu.ac.kr)

*** 교신저자: 순천향대학교 경찰행정학과 교수(cjs2047@sch.ac.kr)

1) 우리나라는 물론 미국에서도 성인과 아동·청소년인 인신매매 피해자를 구분하고 있으므로 본고에서는 성인만을 대상으로 검토하기로 한다.

I. 들어가며

2021. 4. 12. 국가인권위원회(2021b)는 성매매 단속과정에서 추락사고로 심각한 부상을 입은 이주여성 피의자에 대한 신문이 사고 당일 다인실 병실에서 실시되었으며 신뢰관계인 동석과 영사기관원과의 접견·교통에 대한 권리고지 절차가 준수되지 않는 등 다양한 문제가 있었다고 지적하였다. 이처럼 성매매 단속 및 수사는 다른 범죄의 단속 및 수사에 비해서도 인권침해가 발생하기 쉽다.

그런데 성매매 단속 및 수사에 있어서는 이러한 전형적인 인권침해 외에도 또 하나의 중대한 문제가 발생한다. 그것은 (다른 성매매 관련자들과 달리) 성판매자는 처벌의 대상이기도 하지만 경우에 따라서는 성매매피해자로서 보호 및 지원의 대상이 된다는 점이다.

위 국가인권위원회 권고사례에서 이주여성은 태국에서 에이전시로부터 허위의 근로정보를 제공받고 한국에 입국하였으며, 여권을 빼앗긴 채 성매매를 했었는데 국가인권위원회(2021b)는 인신매매 피해 상황이라고 보았다. 이에 국가인권위원회는 해당 조사과정에서 인신매매 피해자에 대한 식별절차를 거치지 않은 것이 문제라고 보고 경찰청장에게 인신매매 피해자에 대한 식별절차·방식 및 보호조치 등 관련 규정 및 매뉴얼을 세부적으로 마련하고 일선 경찰관서에 전파교육을 실시할 것을 권고하였다.

따라서 경찰은 앞으로 범죄의 근절이라는 목표와 함께 피해자 보호라는 목표를 동시에 달성하여야 하고 이를 실현하기 위하여 효과적인 인신매매 피해자 식별기준이 필요하다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 경찰이 활용할 수 있는 인신매매 피해자 식별기준을 검토하기로 한다. 이를 위해서는 국가인권위원회가 이미 작성하여 활용을 권고하고 있는 ‘인신매매 피해자 식별 및 보호 지표’를 우선 검토해야 할 것이다(Ⅱ). 그리고 인신매매와 관련해서는 다른 나라도 대응하고 있으므로 특히 미국에서 활용하고 있는 인신매매 피해자 식별기준과 그 활용절차를 구체적으로 살펴보기로 한다(Ⅲ). 이를 통해서 우리나라에 유용한 식별기준을 모색해 볼 수 있을 것이다(Ⅳ).

II. 우리나라의 인신매매 관련 법률과 국가인권위원회의 식별기준

1. 우리나라의 인신매매 관련 법률

2013년 형법에 인신매매죄가 신설되었다. 이에 따라 형법 제289조의 죄명이 ‘국외이송을 위한 약취, 유인, 매매’에서 ‘인신매매’로 바뀌었으며 목적 없이 사람을 매매한 사람을 처벌하는 조항이 제1항으로 신설되었으며 다른 약취, 유인죄의 목적도 기존에는 추행, 간음, 결혼, 영리, 국외이송만을 규정하다가 노동력 착취, 성매매와 성적 착취, 장기적출 등을 포함하게 되었다. 또한 종래 방조범 형태로 처벌되던 약취, 유인 등을 위하여 사람을 모집, 운송, 전달하는 행위를 독자적인 구성요건으로 처벌하도록 하였다.

이렇게 형법이 개정된 것은 입법의 필요성이 절실했었기 때문이라기보다 국제적인 요청에 따른 것이다. 즉 “2000년 12월 13일 우리나라가 서명한 「국제연합국제조직범죄방지협약」(United Nations Convention against Transnational Organized Crime) 및 「인신매매방지의정서²⁾」의 국내적 이행을 위한 입법으로서, 협약 및 의정서상의 입법 의무 사항을 반영하여 범죄단체 및 범죄집단의 존속과 유지를 위한 행위의 처벌규정을 마련하는 한편, 범죄단체나 집단의 수입원으로 흔히 사용되는 도박장소의 개설이나 복표발매에 대한 처벌규정의 법정형을 상향하고, 각종 착취 목적의 인신매매죄를 신설하여 인신매매의 처벌범위를 확대함으로써 국제조직범죄를 효율적으로 방지·척결하는 동시에 국제협력을 강화하려는 것”이다.

그러나 신설된 인신매매죄는 2014년 3건, 2015년 6건, 2016년 8건, 2017년 3건, 2018년 2건, 2019년 3건 적용되는데 불과하여 다른 처벌규정과 달리 거의 활용되지 않고 있다. 이에 대해서는 법무부도 최근 ‘인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(이하 ‘인신매매방지법’이라 한다)’ 제정 과정에서 “시민단체 등의 지적을 고려해 인신매매 관련 범죄에 관한 수사 및 재판 실무와 사례 분석을 통해 수사기관의 관심 부족, 범죄 입증 미흡, 낮은 선고형 등

2) 2000년 10월 채택된 국제연합국제조직범죄방지협약의 보충 의정서들 중 하나로 정식명칭은 ‘인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서(이하 ‘유엔 인신매매방지의정서’라고 한다)이다. 상세한 내용은 외교부 사이트를 통해 영문 및 한글 전문 (https://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do)에서 2022.

1. 13. 인출)에서 확인할 수 있다.

실태를 파악한 후 처벌규정의 별도 도입 여부를 논의할 필요가 있다”는 의견을 개진하였다(차인순, 2021. 4: 65).

이렇게 처벌규정의 별도 도입이 논의되는 이유로는 우리 형법이 유엔 인신 매매방지의정서 등과는 달리 인신매매를 ‘매매’에 한정하여 규정하고 있을 뿐만 아니라 매매의 개념도 좁게 해석되고 있다는 점이 지적되고 있다. 즉 대법원³⁾은 인신매매죄 이전에 존재하였던 부녀매매죄에서 “부녀매매죄가 성립하려면 매도인이 매매 당시 부녀자를 실력으로 지배하고 있었는가 여부 즉 계속된 협박이나 명시적 혹은 묵시적인 폭행의 위협 등의 협박한 분위기로 인하여 보통의 부녀자라면 법질서에 보호를 호소하기를 단념할 정도의 상태에서 그 신체에 대한 인계인수가 이루어졌는가의 여부에 달려 있다”고 판시하여 매매를 협소하게 판단하였다.

2. 국가인권위원회의 인신매매 피해자 식별 지표와 문제점

1) 국가인권위원회의 인신매매 피해자 식별 및 보호 지표

국가인권위원회는 2016. 6. 20. ‘인신매매 피해자 식별 및 보호 지표’를 만들어 법무부장관, 고용노동부장관, 여성가족부장관, 경찰청장, 각 광역지방자치단체의 장에게 활용을 권고하였다.

이 지표는 유엔 인신매매방지의정서 제3조 및 유엔마약범죄사무소의 인신매매 일반적 지표 등을 참고한 것으로 식별 지표는 인신매매의 3요소인 행위, 수단, 목적에 따라 지표를 분류하고, 상호 연계된 지표를 통해 인신매매피해자를 식별할 수 있도록 한 것이 특징인데 <표 1>과 같이 구성되어 있다.

〈표 1〉 인신매매 피해자 식별 지표의 구성

요소	내용 및 세부 구분		구분 기준	기타
행위(4)	모집		유엔 인신매매방지의정서의 5개 행위 요소 중 운송과 이전을 이동으로 통합	행위 요소의 조건이 충족되었다고 판단한 후, 수단을 판단함
	이동			
	은닉			
	인계			
수단(3)	위계	협박·무력 강제 납치	협박, 강제, 납치, 사기, 기만을 당했는지, 혹은 권력의 남용 및 피해자의 취약한 지위의 이용과 그 밖에 이에 준하는	

3) 대법원 1992. 1. 21. 선고 91도1402 판결.

요소	내용 및 세부 구분		구분 기준	기타
	위력	사기 기만	수단을 통합함	
	그 밖의 수단	권력 남용 취약성 이용 지배관리		
목적(20)	경제적 통제(2)		확실성 항목으로 1개 이상일 경우 착취로 판단	
	물리적 통제(5)			
	정서적 통제(1)			
	경제적 통제(2)		개연성·가능성 항목으로 2개 이상일 경우 착취로 판단	
	물리적 통제(3)			
	정서적 통제(6)			
	기타(1)			

자료: 국가인권위원회(2016. 6. 20), 인신매매 피해자 식별 및 보호 지표, 3-6면을 재구성.

2) 식별 지표의 문제점

국가인권위원회의 식별 지표는 비록 우리 사회의 현실을 고려했다고는 하나 인신매매죄 규정과 부합하지 않는다. 이는 현행 형법상 인신매매죄가 인신매매방지의정서상 인신매매의 내용 가운데 일부만을 수용하였기에⁴⁾ 식별 지표의 문제가 아니라고 볼 수도 있다.

즉 국가인권위원회는 인신매매를 “착취를 목적으로 협박이나 무력의 행사 혹은 다른 형태의 강제, 납치, 사기, 기만, 권력의 남용이나 취약한 지위의 이용, 또는 타인에 대한 통제력을 가진 사람의 동의를 얻기 위한 보수나 이익의 제공이나 수락행위를 통해, 사람들을 모집, 운송, 이전, 은닉 혹은 인계하는 것”이라고 정의하였고 이에 따라 식별지표를 작성한 것이다.

이는 해외에서의 비판 등을 반영한 것으로 UN 자유권규약위원회는 2015년 우리나라에 “인신매매의 정의를 국제적인 기준에 부합하는 수준으로 강화할” 것을 권고하였고(국가인권위원회, 2016a:2) 2020년 5월 발표된 미국 국무부의 인신매매 보고서도 우리나라에 “의정서에 제시된 정의에 부합하도록 모든 형태의 인신매매를 불법으로 명시하고, 성적 인신매매의 경우 다른 중범죄에 준하는 처벌을 규정하는 등 충분히 엄격한 처벌을 명시한 포괄적인 인신매매 금지법을 제정해야 할” 것을 권고하고 있다(국가인권위원회, 2021:3).

그러나 현행법과 식별 지표 사이의 차이는 결국 현장에서 식별 지표가 제대로 활용되지 못 하는 상황을 발생시키고 있다. 더구나 이러한 차이는 단순히

4) 정도희(2019:221)은 유엔 인신매매방지의정서상 인신매매를 (초국가적) 인신매매, (광의의) 인신매매로, 형법상 인신매매를 (협의의) 인신매매로 구분하고 있다.

범위의 문제가 아니다.

우선 식별 지표는 착취 행위가 아니라 착취를 목적으로 사람을 이동시키는 일련의 행위를 인신매매로 정의하고 있다. 즉 식별 지표는 일정한 착취의 ‘목적’이 존재해야 하고, 다양한 형태의 ‘수단’을 이용하여 다양한 ‘행위’에 가담하는 경우에 인신매매가 성립한다고 하고 있다. 이는 인신매매의 실제 행태가 매우 복잡할 뿐만 아니라 행위 태양에 가담하는 유형이 광범위하다는 점에서 기인한 것이지만 매매라는 행위만을 처벌 대상으로 하는 형법과는 매우 이질적이다(박찬걸, 2021:169). 나아가 식별지표는 착취를 목적으로 규정된 수단이 사용된 경우 피해자의 동의가 문제되지 않음을 명확히 규정하고 있음에 반하여⁵⁾ 형법에는 이러한 규정이 존재하지 않는다.

이하에서는 미국의 인신매매 피해자 식별기준을 살펴보는데 미국은 우리나라와 달리 자국의 형법에 부합하는 독자적인 기준을 마련하여 운용하고 있다.

Ⅲ. 미국의 인신매매 관련 법률과 보건복지부의 식별 기준

1. 미국의 인신매매 관련 법률

국가인권위원회의 인신매매 피해자 식별 지표는 특히 성과 노동 착취에 중점을 두었는데⁶⁾ 이러한 점은 미국과 유사하다. 사실 인신매매 관련 법률은 나라마다 크게 다른데 이는 인신매매를 독립한 유형의 범죄로 규제하기 시작한 것이 세계적으로도 비교적 최근의 일이며 관련 법이 정비되게 된 경위도 각 나라마다 다르기 때문이다. 다만 크게는 ① 노동의 착취, ② 성범죄, ③ 신체의

5) 인신매매의정서도 성인의 경우 의정서 제3조(a)에 규정된 수단 중 어떠한 것이든 사용된 경우에 한하여 동意的 진정성을 부정하고 18세 미만의 아동에 있어서는 동원된 수단과 관계없이 동意的 유효성을 부정하고 있다.

6) 유엔 인신매매의정서는 5개의 착취를 다루고 있으나 국가인권위원회는 현실적 필요에 따라 성과 노동 착취에만 중점을 두었다. 김종철·최민영(2021)는 우리나라에서 문제되는 대표적 유형으로 ① 연예홍행 비자(E-6)을 통해 성산업에 유입된 이주 여성들, ② 강제노동에 시달리고 있는 이주노동자들, ③ 국제결혼을 통해 강제노동 및 성착취에 노출되어 있는 결혼이주 여성들, ④ 채무노예로 강제 성매매에 유입되고 있는 국내 여성들, ⑤ 성관광 목적으로 인신매매된 아동과 여성들, ⑥ 부실한 입양 시스템으로 인해 착취되고 있는 아동들을 들고 있는데 대부분 성매매와 관련된다.

자유에 대한 죄의 세 가지 형태로 처벌규정을 두고 있다.⁷⁾

미국은 유엔이 2000년 채택한 인신매매방지외의정서의 초안을 제출한 나라로 동년에 인신매매피해자보호법(Trafficking Victims Protection Act OF 2000)을 제정하였는데 이 법은 처음에 노동착취를 주된 대상으로 삼고 있었다. 이는 미국이 전통적으로 노예노동에 대한 문제가 심각했던 점을 반영한 것인데 동법은 인신매매를 현대판 노예제도로 보고 있다.

다만 2008년 개정으로 성적 목적 인신매매에 대해 성인인 피해자에 대한 폭행 등의 증명, 아동피해자의 연령 인지 여부에 대한 증명 등의 기준을 완화하였는데 이는 미국시민이 아닌 외국인의 경우 주로 노동목적의 인신매매 피해자가 되고 있는데 반해 미국시민은 주로 성적 목적의 인신매매 피해자가 되고 있는 상황을 반영한 것이다.

인신매매피해자보호법은 인신매매를 ‘기본 형태의 성 착취 목적 인신매매(sex trafficking)’와 ‘중한 형태의 인신매매(severe forms of trafficking in persons)’로 구별하고 규정하고 있다. 기본 형태의 성 착취 목적 인신매매는 “성매매를 목적으로 한 사람의 모집, 은닉, 운송, 공급, 인수”로 정의되고(Trafficking Victims Protection Act of 2000, §103(9)), 중한 형태의 인신매매는 다음과 같은 두 가지 형태로 구분되어 정의되는데(Trafficking Victims Protection Act of 2000, §103(8)), (A)는 성매매 등 성 착취 목적의 인신매매, (B)는 노동 착취 목적의 인신매매이다.

(A) 물리력, 사기, 또는 강요에 의하여 성매매를 하도록 하는 sex trafficking 또는 18세 미만을 대상으로 한 sex trafficking

(B) 비자발적 인신예속, 채무노역, 채무예속, 노예상태 등에 처하게 할 목적으로 노동이나 서비스를 얻기 위해 물리력, 사기, 또는 강요에 의하여 사람을 모집, 은닉, 운송, 공급, 인수하는 것

미연방법은 ‘중한 형태의 인신매매’에 대하여 다음과 같은 처벌조항을 두고 있다.⁸⁾ (A) 성 착취 목적의 인신매매 중 물리력, 사기, 또는 강요가 사용된 경우나 피해자가 14세 미만인 경우 무기징역 또는 15년 이상의 유기징역, 피해자가 14세 이상 18세 미만인 경우 무기징역 또는 10년 이상의 유기징역에 처

7) 木村光江(2006:41)은 신체의 자유에 대한 죄는 신체의 구속과 금전의 이동이 있으면 적용이 가능하지만 노동의 착취나 매춘의 경우 적용범위가 한정될 뿐만 아니라 실제 적용에 있어서도 목적의 인정이 필요하다는 점을 지적하고 있다.

8) 미연방법은 ‘기본 형태의 성 착취 목적 인신매매’에 대해서는 처벌규정을 두고 있지 않다.

한다(18 U.S.C. §1591). (B) 노동 착취 목적의 인신매매에 대해서는 20년 이하의 유기징역에 처한다(18 U.S.C. §1590).

이렇게 인신매매를 유형별로 나누어 처벌하고 있고 인신매매 피해자도 유형별로 나누어 보호하며 여기에 사용되는 식별기준도 다르다. 다만 이하에서는 성인인 인신매매 피해자를 대상으로 하는 미연방정부 보건복지부의 식별기준만을 살펴보기로 한다.

2. 미국의 인신매매 피해자 식별기준

1) 성인 인신매매 식별 도구 및 지침서

미연방정부의 보건복지부(HHS: Health and Human Services) 산하 “인신매매 교육훈련 및 기술지원 센터(NHTTAC: National Human Trafficking Training and Technical Assistance Center)”에서는 2018년 1월 보건 및 사회복지 전문가들이 인신매매 피해자 또는 피해위험에 노출되어 있는 사람들을 효과적으로 선별하고 지원할 수 있도록 「성인 인신매매 식별 도구 및 지침서(AHTST: Adult Human Trafficking Screening Tool and Guide)」를 제작·배포하였다. 이 도구 및 지침서(이하 ‘프로토콜’이라 한다)의 특징은 경찰 등 법집행기관에서 집중하고 있는 피해자 식별 목적은 물론 그 외에도 피해자와 가족이 당면한 건강, 복지, 교육, 지역사회 정착 등 다양한 니즈(needs)를 어떻게 파악하고 지원할 것인지에 대한 절차를 종합적으로 체계화했다는 점이다(HHS, 2018:4).

2) 성인 인신매매 식별 도구와 지표

먼저, 프로토콜의 성인 인신매매 식별 도구를 살펴보면, <표 2>와 같이 여덟 가지 문항으로 구성되어 있다. 이는 인신매매를 비롯하여 가정폭력, 성폭력, 에이즈 등 다양한 분야의 공중보건 전문가들이 이용하고 있고 실제로 효과가 입증된 식별 도구들을 종합하여 만들어진 것이다. 문항들은 가급적 짧고, 덜 공격적이며, 예/아니오/모름 중 하나를 선택할 수 있는 폐쇄형 질문으로 설계되었다.

이 도구의 가장 큰 특징은 인신매매의 세 가지 핵심 수단인 ‘물리력, 사기, 강요’를 포함하고 있고, 아울러 피해자들이 가장 공통적으로 경험한 다른 수단이나 행태들도 담고 있다는 것이다. 대표적으로 모집 방식, 신분증이나 여행증

명서 관리, 폭력·강요·위협 사용, 작업환경, 거주환경 등과 관련된 전형적인 상황을 포함하고 있다(HHS, 2018:5-15).

이 도구는 노동 착취 목적의 인신매매와 성 착취 목적의 인신매매를 모두 식별할 수 있도록 관련 지표들을 세심하게 검토하여 포함시킨 것이다. 만약 한 가지 질문에라도 ‘예’ 라고 대답하면 인신매매 피해자이거나 피해 위험에 처해있음을 의미하기 때문에 이 경우 사회복지 전문가들은 수사기관이나 피해자 보호·지원 기관 등 관련 기관에 연락해야 한다. 이를 돕기 위해 미연방정부는 “전국 인신매매 핫라인(National Human Trafficking Hotline: 1-888-373-7888)”을 운영하고 있는데, 이는 200여개의 언어로 휴일 없이 매일 24시간 서비스되고 있다.

한 가지 주의할 점은 이 도구가 인신매매의 피해자이거나 피해 위험이 있는 사람을 식별하기 위한 도구일 뿐, 심리치료 등 의료 목적으로 사용되는 도구와는 별개라는 것이다(HHS, 2018:15-17).

〈표 2〉 성인 인신매매 식별 도구

질문: 다음과 같은 상황을 경험했거나, 현재 그럴 수도 있는 상황에 있나요?	답변	노트
1. (때로) 거짓말로 사람을 속여서 사실과 다른 직업(일)을 받아들이게 한다. 그래서 결코 원하지 않는 직업(일)을 할 수밖에 없거나 그러한 상황에서 벗어날 수 없다.	예 아니오 답변거절 모름	
2. (때로) 교통수단, 거주지, 돈 등 생활에 필요한 것을 제공한 사람에게 그 비용을 갚으려고 노력한다. 만약 빚 때문에 그러한 비용을 지불하지 못하면 다른 일을 하라고 요구받는다.	예 아니오 답변거절 모름	
3. (때로) 만약 거절하면 자신이나 사랑하는 사람이 다치기 때문에 어쩔 수 없이, 부당 또는 위험한 일을 하거나 그러한 부당하고 위험한 상황을 감수하고 있다.	예 아니오 답변거절 모름	
4. (때로) 자신의 신분증이나 여행증명서를 직접 소지하거나 보관할 수 없다.	예 아니오 답변거절 모름	
5. (때로) 가족과 연락하지 못하게 하거나, 친구들과 시간을 보내지 못하게 하거나, 가고 싶은 곳을 원할 때 못가게 하는 사람을 위해 일하거나 그런 사람과 시간을 보낸다.	예 아니오 답변거절 모름	
6. (때로) 일하는 곳 또는 관리자가 살라고 하는 곳에서 살고 있으며, 다른 곳에서는 허락 없이 살 수 없다.	예 아니오 답변거절 모름	

질문: 다음과 같은 상황을 경험했거나, 현재 그럴 수도 있는 상황에 있나요?	답변	노트
7. (때로) 무슨 일을 하고 있는지 등을 포함한 자신의 상황에 대해 거짓말을 하도록 요구받는다.	예 아니오 답변거절 모름	
8. (때로) 다른 사람을 위해 돈을 벌거나 빚을 갚으라는 이유로 자신이 상해를 입거나 협박당한다. 또는 가족이나 사랑하는 사람이 협박당하거나, 자신이 원하지 않는 일을 하도록 강요된다.	예 아니오 답변거절 모름	

자료: HHS, Adult Human Trafficking Screening Tool and Guide, 2018, Table 2. 16-17면.

NHTTAC의 프로토콜은 성인 인신매매 식별 도구를 사용하기 전에 소위 ‘레드플래그(red flags)’라고 불리는 “인신매매 지표(Indicators of Trafficking)”를 확인하도록 권고하고 있다. 프로토콜에는 <표 3>과 같은 레드플래그 체크리스트가 포함되어 있는데, 이는 식별도구는 아니지만, 인신매매 피해자들이 공통적으로 보이는 감정적, 행태적, 신체적 사인(증상)을 찾아내 본격적인 인신매매 식별과정이 필요한지 여부를 결정하는 근거로 사용될 수 있다. 실증연구들은 식별 효과와 장단점에 대해 다양한 찬반 논란을 제기하지만, NHTTAC에서는 다른 대안이 없는 상황에서 인신매매 지표(레드플래그 체크리스트)가 식별 도구를 보완하는 수단으로 사용될 수 있다고 주장한다. <표 3>은 특별히 ‘성인’에 해당되는 지표들을 엄선했는 것이다(HHS, 2018:4-11).

<표 3> 인신매매 지표

인신매매 지표 노동력 착취 또는 성 착취 목적의 인신매매 위험에 처한 성인들	
물리력 / 사기 / 강요를 보여주는 지표	
<ul style="list-style-type: none"> • 누군가 자신을 대신해 말한다. • 날짜나 요일을 모른다. • 자주 이동한다. • 신분증을 통제하지 못한다. • 어디 사는지 모른다. • 자연스럽지 않거나 조작된 듯한 이야기를 한다. • 마음대로 이동할 수 없다. • 계속 같은 옷을 입고 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> • 질문에 답하기를 두려워한다. • 장시간 일을 하거나; 지쳐있거나; 굶주려있다. • 자기 돈을 다른 사람이 통제한다. • 거주지나 일하는 곳이 수상하다(예시: 창문이 어둡게 처리됨, 보안카메라가 있음, 철조망이 있음, 일하는 곳에서 숙식함 등) • 자유롭게 이동할 수 없다; 누군가에게 예측되어 있다. • 고용주에게 빚이 있다.

노동력 착취 인신매매 지표	성 착취 인신매매 지표
<ul style="list-style-type: none"> • 거짓 약속에 속아 다른 직업(일)을 하고 있음 • 고용주나 감독자를 두려워하고 있음 • 가족으로부터 격리되어 있음; 일을 그만두면 가족에 해가 될까 두려워함 • 일하는 곳에서 살고 있음; 살 장소를 선택할 수 없음 • 고용주에게 빚이 있는데 갚기가 어려움 • 비정상적인 노동 시간; 휴식시간이나 휴가가 없음 • 상사가 자신의 직업(일)에 대해 거짓말하도록 시킴 • 비좁은 장소에 많은 사람들이 살고 있음: 집사, 관리인, 가사도우미 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 상업목적의 성 산업계에서 일하고 있음: 에로틱 댄스, “매춘”, “마사지” 등 • 많은 사람들과 성관계를 맺고 있음 • 포주(투쟁이)가 있음: 남성, 여성, 남자친구, 남편 등 • 문신이나 누군가의 소유라는 표시가 있음 • 성 산업계에서 통용되는 용어를 사용함 • 장소나 날씨에 걸맞지 않은 이상한 옷을 입고 있음 • 물리적 학대, 마약/알코올, 영양실조 등을 겪고 있음

자료: HHS, Adult Human Trafficking Screening Tool and Guide, 2018, Appendix B. 31면.

3) 피해자 식별의 전체적인 과정

마지막으로 NHTTAC의 프로토콜이 제시하고 있는 피해자 식별의 전체적인 과정을 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 인신매매 피해자 식별 과정

라포 (친밀감) 형성	<p>식별도구를 사용하기 전에 대상자와 친밀감을 형성하라. 딱히 정해진 신속하고 효과적인 방법은 없지만, 다음과 같은 요소가 도움이 될 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 위협적이지 않은 자세(눈높이) • 눈맞춤, 표정, 바디랭귀지 • 경청하는 기술 • 존중하고, 공감하고, 평가하지 않는(선입견 없는) 소통방식 <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> • 전문가(담당자)가 대상자의 입장이 되어보는 역할극(role play)을 통해 어떻게 그들의 이야기를 경청하고 민감한 부분에 관한 대화를 이끌어갈지 연습하라.
레드 플래그 확인	<p>인신매매의 위험요인과 레드플래그(사인이나 증상)를 인식하는데 필요한 교육훈련을 받아라. 이에는 신체적, 감정적, 행태적 지표와 학대나 통제의 흔적이 포함된다. 인신매매가 의심되면 프라이버시(신병)를 확보하고 식별절차를 밟을 준비를 하라.</p> <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> • 크고 작은 다양한 그룹 토의를 통해 레드플래그에 대해 논의하고 각자의 실무 경험을 공유하라. • 레드플래그가 될 만한 다양한 지표들을 워크시트로 만들어서 무엇이 레드플래그에 해당하고 무엇이 그렇지 않은지 구별하는 법을 연습하라.
프라이 버시 (신병) 확보	<p>대상자와 같이 온 동반자(잠재적 가해자)를 분리시키는 과정은 매우 주의를 요한다. 따라서 이를 효과적이고 안전하게 수행하기 위해서는 준비와 연습이 필요하다. 각 기관/조직의 접수과정(intake process)을 점검해서 동반자가 의심하지 않게 대상자를 분리시킬 행정 절차를 정해놓아라.</p> <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> • 소규모의 그룹 활동을 통해 각자가 속한 기관/조직의 접수 과정을 점검하고 분리

	<p>전략이 있는지 확인하라. 또한 분리전략에 개선이 필요한지 토의하라.</p> <ul style="list-style-type: none"> 대상자의 프라이버시(신병) 확보에 관한 연구결과를 확인하고 어떤 방식이 효과적 인지 공유하라.
피해자 (위험) 식별	<p>식별하는 과정은 인생 전반에 영향을 미칠 수 있는 트라우마와 같은 충격을 받은 사람을 다루듯 세심하게 하라. 접수 단계 이전에, 특히 식별 과정에서는 반드시 대상자에게 비밀유지(confidentiality)에 관한 권리가 있음을 알려야 하고 동시에 그 권리에는 어떤 한계가 있는지 설명해야 한다.</p> <p>아울러, 다음과 같이 식별하는 목적에 따라 전문가 자신의 업무(역할)에도 한계도 있음을 인지해야 한다:</p> <ul style="list-style-type: none"> 만약 자신이 단순히 식별만 하고 위험성이 드러날 경우 다른 전문가에게 통보하는 역할을 맡고 있는 경우라면, 식별도구의 (여덟 가지) 문항들을 쓰여진 그대로 질문 하라. 만약 자신이 위험성 발견 후 계속 서비스를 제공하는 경우라면, 동기강화상담(motivational interviewing) 기법을 활용하여 더 심도 있는 대화를 이어가라. 이를 통해 인신매매피해 여부를 확인하거나, 피해 정도를 평가하거나, 안전확보 전략을 모색하거나, 파악된 니즈를 바탕으로 가용 서비스를 안내하는 등의 역할을 수행할 수 있다. <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> 역할극을 통해 동기강화상담과 같은 상담 기법을 연마하고 피드백을 받을 수 있는 기회를 제공하라. 비밀유지 권리 및 한계에 대해 검토하고 그에 따라 어떤 질문은 가능하고 어떤 질문은 해선 안 되는지 토의하라. 상담 질문 리스트를 제공하고 접수 과정에서 어떤 질문은 가능하고 어떤 질문은 해선 안 되는지 구별하도록 훈련하라. 비록 동의하기 어려운 경우라 해도, 대상자에게 질문에 답하지 않을 권리와 스스로 의사결정을 할 권리가 있음을 존중하라.
신고 필요성 논의	<p>식별을 마친 다음 인신매매가 의심되면, 반드시 신고해야 할 사안인지 확인하라. 이 때 대상자에게 담당자가 왜 신고해야 하는지를 위협적이지 않게 설명하는 것이 매우 중요한데, 이는 친밀감(라포)을 유지하기 위해서다. 또한 대상자가 걱정하는 이유를 세심하게 공감해주고, 신고를 통해 기대할 수 있는 혜택과 이후의 처리 과정을 상세히 설명하는 것이 중요하다.</p> <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> 성인 인신매매를 신고할 때 필수사항, 의무신고사안이 되기 위한 요건, 그리고 신고하는 방법을 설명하는 토의에 참여시켜라. 소규모의 그룹 활동을 통해 대상자에게 신고의 필요성을 알리는 적절한 방법을 연습하도록 하라. 온라인에서 상담 비디오를 찾아서 신고의 필요성을 설명하는 부분을 본 다음 무엇이 잘되었는지 잘못되었는지를 비판해보라.
가용 서비스 안내	<p>인신매매가 의심될 경우, 대상자가 이용할 수 있는 가용 서비스들을 잘 안내하라. 이 때 담당자가 속한 기관/조직에 국한시키지 말고 외부의 가용 서비스들도 함께 안내해서 이후의 사건 처리가 원활히 이루어질 수 있도록 하라.</p> <p>최적실무를 위한 교육훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> 담당자에게 필요할 때 사용할 수 있는 가용 서비스 목록을 제공하라. 담당자로 하여금 자신이 속한 기관/조직과 지역사회에 어떤 가용 서비스가 있는지 찾아보게 하라. 기관/조직 간 교차 훈련을 장려해야 한다. 아울러 대상자가 추가적인 서비스를 필요로 할 때 친절하게 안내할 수 있도록 잘 정리된 프로토콜을 개발하는 것이 중요하다.

자료: HHS, Adult Human Trafficking Screening Tool and Guide, 2018, Appendix A. 28-29면.

IV. 새로운 인신매매 식별기준의 모색

1. 새로운 기준 모색의 방향성

미국의 경우 자국의 법률로 규정한 인신매매의 정의에 따라 식별 도구를 피해자의 유형별로 작성하여 활용하고 있을 뿐만 아니라 이를 보완하는 수단으로 인신매매 지표를 만들어 체계적인 절차 내에서 같이 활용하고 있다. 이에 반하여 국가인권위원회의 식별 및 보호 지표는 단순히 유엔 인신매매방지조약 등 서 등을 따른 것으로 우리나라의 현행법을 제대로 고려하지 않고 있기에⁹⁾ 현장에서 전혀 활용되지 않고 있으며 향후에도 활용되지 않을 것이다.

따라서 우리나라의 법제도에 부합하는 인신매매 피해자 식별기준을 별도로 정립할 필요가 있는데 이는 앞서 살펴본 것처럼 형법상 인신매매죄의 규정 및 해석이 아주 제한적이므로 근본적으로 한계가 있다.

더구나 인신매매 피해자가 종사하게 되는 다양한 활동이 처벌의 대상이 되며 특히 성매매 영역에서는 그러한 처벌이 광범위하기 때문에 더욱 쉽지 않다.¹⁰⁾ 즉 우리나라의 경우 자발적 성인 성판매자가 모두 처벌의 대상이고 자발적 아동·청소년 성판매자도 과거 보호처분의 대상이 되었기 때문에 인신매매 피해자는 혹시 모를 처벌을 두려워해 피해자라는 사실을 신고하지 않았던 것이다.¹¹⁾ 또한 성매매의 경우 주로 단속을 통해 성판매자가 경찰과 처음 접하게 되기 때문에 피해자라는 사실을 자발적으로 밝힐 수 있게 하는 라포 등이 형성되기 어려웠다.

여기에 언론 등도 성매매 내지 유흥접객 등 겉으로 드러나 있는 외형적인 측면에만 집중한 나머지 그러한 결과에 이르게 된 원인의 하나인 인신매매 과정에 대해서는 상대적으로 소홀하게 다루어 왔다(박찬걸, 2021:153).

9) 인신매매에 활용된 8가지 수단 요소를 성매매처벌법상 성매매피해자에 대한 정의 규정인 ① 위력, ② 위계, ③ 그 밖에 이에 준하는 방법으로 통합하고는 있다(국가인권위원회, 2016. 6. 20:4).

10) 이는 해외에서도 동일하게 발생하는 문제로 미국에서도 인신매매 피해자가 성매매 등에 관여하는 경우 피해자임에도 불구하고 법집행기관의 인식 부족으로 범죄자로 체포될 수 있다는 점이 지적되고 있다.

11) 이러한 문제는 일찍부터 지적되어 2004년 성매매처벌법 제정 당시 성매매피해자에 대한 추정규정을 도입하려 하였으나 실패하였다. 즉 성매매피해자가 성매매피해를 입증하는 것이 아니라 주장만 하면 되도록 한 것이다. 관련된 내용은 2003. 7. 1. 열린 제16대 국회 제240회 제6차 법제사법위원회회의록 1-30면을 참고하기 바란다.

그러나 인신매매에 있어서 가장 전형적인 분야가 성매매이며 형법상 인신매매죄와 달리 우리 법제는 성매매 관련 상세한 규정을 두고 있기 때문에 오히려 식별기준을 수립하는데 많은 참고가 될 수 있다.

우선 성인인 성판매자 관련해서 성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률(이하 ‘성매매처벌법’이라 한다)이 성매매 목적의 인신매매를 상세히 규정하고 있을 뿐만 아니라 다른 형태의 성매매피해자도 규정하고 있는데 보호 또는 감독하는 사람에 의하여 마약·향정신성의약품 또는 대마에 중독되어 성매매를 하는 등 전형적인 인신매매 피해자에 해당한다. 따라서 우선은 이를 기준으로 인신매매피해자 식별기준을 수립하는 것이 합리적이다.

2. 성매매처벌법의 활용

성매매처벌법 제2조 제1항 제3호는 성매매 목적의 인신매매를 규정하고 있다. 즉 가. 성을 파는 행위 또는 형법 제245조에 따른 음란행위를 하게 하거나, 성교행위 등 음란한 내용을 표현하는 사진·영상물 등의 촬영 대상으로 삼을 목적으로 위계, 위력, 그 밖에 이에 준하는 방법으로 대상자를 지배·관리하면서 제3자에게 인계하는 행위, 나. 가목과 같은 목적으로 청소년 보호법 제2조 제1호에 따른 청소년, 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없거나 미약한 사람 또는 대통령령으로 정하는 중대한 장애가 있는 사람이나 그를 보호·감독하는 사람에게 선불금 등 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 제공하거나 제공하기로 약속하고 대상자를 지배·관리하면서 제3자에게 인계하는 행위, 다. 가목 및 나목의 행위가 행하여지는 것을 알면서 가목과 같은 목적이나 전매를 위하여 대상자를 인계받는 행위, 라. 가목부터 다목까지의 행위를 위하여 대상자를 모집·이동·은닉하는 행위를 하는 것을 말한다.

더 나아가 성매매처벌법 제2조 제1항 제4호 라목은 성매매 목적의 인신매매를 당한 사람을 ‘성매매피해자’의 하나로 규정하고 있는데 2004년 제정된 성매매처벌법이 성매매피해자 개념을 도입하면서 성매매 목적의 인신매매는 물론 성매매 목적의 인신매매에 대한 처벌규정까지 도입하였지만 형법의 인신매매죄 신설로 인해 처벌규정이 삭제된 것이다.

다만 신설된 형법의 인신매매죄가 제대로 활용되지 못하고 있을 뿐만 아니라 성매매처벌법에 다른 규정들은 남아 있고 특히 제2조 제1항 제4호 가목은 “위계, 위력, 그 밖에 이에 준하는 방법으로 성매매를 강요당한 사람”을 성매매피해자로 규정하고 있다.¹²⁾ 이러한 강요는 성매매를 시작한 초기에 존재하

지 않더라도 인정되고 있으며¹³⁾ 헌법재판소도 최근 ‘위력’을 기준으로 성매매 피해자를 판단하였다. 즉 성매매피해자에 해당할 여지가 있음에도 이에 대한 추가적인 수사 없이 성매매 혐의를 인정한 기소유예처분을 취소한 결정¹⁴⁾에서 피해자가 위력으로 성매매를 강요당하였다고 본 것이다.

과거와 달리 위계 및 위력의 개념이 성폭력범죄 분야를 시작으로 활발하게 논의되며 점점 더 인정되는 범위가 넓어지고 있으며 ‘그 밖에 이에 준하는 방법’의 해석을 통해 부족한 부분도 보완할 수 있으므로 인신매매죄를 대신하여 인신매매 피해자를 식별하는 효과적 기준이 될 수 있다.

오히려 문제는 기존의 논의들이 준하는 방법을 너무 넓게 해석하였던 것인데 어디까지나 위계 및 위력에 ‘준’하는 방법이므로 불법성이 인정되는 모든 수단이 포함되지는 않을 것이다.¹⁵⁾ 즉 성매매 알선업자가 단순히 개입한 경우, 타인에게 불쾌감을 주거나 수치심을 야기하는 수준에 이르는 적극적인 호객행위나 광고행위 정도에 미치지 않는 권유나 유인행위 등은 당연히 포함되지 않는다.¹⁶⁾

더 나아가 성매매 목적의 인신매매 처벌규정도 제대로 적용되지 않고 성매매 강요나 감금 등으로 처리되었다는 점(윤덕경·장미혜·박선영, 2013:42-43)을 고려하면 오히려 성매매처벌법상 성매매강요죄의 피해자가 인신매매피해자의 가장 현실적인 기준이 될 수 있다.

특히 성매매처벌법 제18조 제1항 제1호는 ‘폭행이나 협박으로 성을 파는 행위를 하게 하는 것’을, 제2호는 ‘위계 또는 이에 준하는 방법으로 성을 파는

12) 이외에도 제2조 제1항 제4호 나목은 “업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 보호 또는 감독하는 사람에 의하여 「마약류관리에 관한 법률」 제2조에 따른 마약·향정신성의약품 또는 대마(이하 “마약등”이라 한다)에 중독되어 성매매를 한 사람”을 다목은 “청소년, 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없거나 미약한 사람 또는 대통령령으로 정하는 중대한 장애가 있는 사람으로서 성매매를 하도록 알선·유인된 사람”을 성매매피해자로 규정하고 있다.

13) 다만 이덕인(2008:176)은 피해자화가 대가성 성행위에 유입되는 상황에서의 강제성에 대한 것이라고 주장한다. 즉 성행위를 하면서 벌어지는 폭력에 대한 피해자화가 아니라는 것이다.

14) 헌법재판소 2020. 9. 24. 선고 2018헌마1224 전원재판부 결정.

15) 조국(2015:475)도 성매매의 강요·유인·알선 행위는 타인의 의사결정을 침해하여 성매매를 하게 만드는 것이므로 형사처벌의 필요성이 인정된다고 하면서 타인의 의사결정에 대한 침해가 없거나 경미한 ‘권유’가 형사처벌의 대상이 되어야 하는지는 의문이라고 하고 있다.

16) 다만 박찬결(2012: 326-327)은 성매매행위를 비범죄화하는 것을 전제로 처벌을 반대하고 있다.

사람을 곤경에 빠뜨려 성을 파는 행위를 하게 하는 것'을 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금으로 규정하여 다른 성매매 알선보다 무겁게 처벌하고 있다.

이와 관련 제18조 제1항 제2호가 성매매피해자를 규정한 성매매처벌법 제2조 제1항 제4호 가목과 달리 수단으로 위력을 명시하지 않고 있다는 문제점이 지적되고 있으나 동 규정에는 '이에 준하는 방법'이 포함되어 있기 때문에 위력이 당연히 포함된다고 보는 것이 상당할 것이며 오히려 문제는 폭행, 협박 및 위계 또는 이에 준하는 방법으로 성을 파는 행위를 하게 하는 것이 성매매 목적의 인신매매를 너무 좁게 해석하는 것이 될 수 있으며 더 나아가 노동력 착취 등은 포함되지 않는다는 데 있다.

3. 향후의 과제: 인신매매방지법의 활용

국회는 2021. 4. 20. 인신매매방지법을 통과시켰고 동법은 2023년 1월 1일부터 시행될 예정이다. 위 법안은 우리나라가 2015. 5. 29. 비준하여 동년 12. 5. 효력이 발생한 유엔 인신매매방지협약의 이행법률로써 의의를 지니는데, ① '인신매매등'의 개념을 정의하고, ② 개별법상 인신매매 등 관련 범죄를 통합하여 '인신매매등범죄'임을 명시하는 동시에, ③ 피해자 보호·지원 규정 및 수사·재판 절차상 특례를 마련하고 있다(국회, 2021. 3. 17).

더 나아가 인신매매방지법 제3조는 적용 대상 인신매매등피해자도 규정하고 있는데 다음과 같다. ① 아동·청소년 또는 장애인으로서 인신매매등 피해를 입은 사람, ② 인신매매등범죄피해자, ③ 인신매매등 피해를 입은 사람(제1호 또는 제2호에 해당하는 사람은 제외)으로서 여성가족부장관으로부터 확인서를 발급받은 사람이다.¹⁷⁾

따라서 인신매매등의 개념이 우선 중요한데 성매매와 성적 착취, 노동력 착취, 장기적출 등의 착취를 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달, 은닉, 인계 또는 인수하는 것으로 다음의 행위를 통해 이루어져야 한다. 즉 아동·청소년(청소년성보호법 제2조 제1호에 따른 아동·청소년)과 장애인(장애인복지법 제2조에 따른 장애인)을 제외한 사람에 대해서는 ① 사람을 폭행, 협박, 강요, 체포·

17) 피해자군이 지나치게 광범위해져 제도적·재정적 부담이 우려된다는 점에 따라 법안의 합리적인 운영을 위해 법률 적용대상 범위를 설정한 것이다. 이와 관련 국회 논의 과정에서는 '궁박한 처지'를 이용하여 사람을 모집한 것을 인신매매에 포함할 경우 국내 불법체류자(약 40여만명)이 대부분 인신매매·착취 피해자로 포설될 가능성이 지적되고 있다(차인순, 2021. 2:5).

감금, 약취·유인·매매하는 행위, ② 사람에게 위계 또는 위력을 행사하거나 사람의 궁박한 상태를 이용하는 행위¹⁸⁾, ③ 업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 사람을 보호·감독하는 자에게 금품이나 재산상의 이익을 제공하거나 제공하기로 약속하는 행위이다.

그리고 이러한 인신매매등이 다음의 범죄에 해당할 때 ‘인신매매등범죄’가 된다.¹⁹⁾

- 가. 「형법」 제2편제28장 유기와 학대의 죄 중 제274조(아동혹사)의 죄, 제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 제287조(미성년자의 약취, 유인), 제288조(추행 등 목적 약취, 유인 등), 제289조(인신매매), 제290조(약취, 유인, 매매, 이송 등 상해·치상), 제291조(약취, 유인, 매매, 이송 등 살인·치사), 제292조(약취, 유인, 매매, 이송된 사람의 수수·은닉 등), 제294조(미수범) 및 제296조(예비, 음모)의 죄
- 나. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제18조 및 제23조(미수범)의 죄(같은 법 제18조의 미수범에 한한다)
- 다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제12조(아동·청소년 매매행위)부터 제15조(알선영업행위 등)까지의 죄
- 라. 「청소년 보호법」 제55조부터 제57조까지의 죄
- 마. 「아동복지법」 제71조제1항제1호, 제2호(같은 법 제17조제7호 및 제8호에 해당하는 행위에 한한다), 제3호(같은 법 제17조제10호에 해당하는 행위에 한한다) 및 제4호의 죄
- 바. 「근로기준법」 제107조(같은 법 제7조에 해당하는 행위에 한한다)의 죄
- 사. 「선원법」 제167조제3호의 죄²⁰⁾
- 아. 「장애인복지법」 제86조제2항제2호의 죄

18) 이와 관련 ‘사기’와 ‘기만’이 빠졌다는 지적이 있다(김태정, 2021. 2. 22). 이에 대하여 이수진 의원은 ‘위계’가 ‘기만’보다 넓은 범위라고 반론하고 있고 더 나아가 취약한 지위의 이용보다 궁박한 상태의 이용이 국내법상 유엔 인신매매방지정책서 표현과 가장 가까운 표현이라고 반론하고 있다(이수진의원실, 2021. 2. 23).

19) 국가인권위원회는 인신매매방지법 제정 당시 유엔 인신매매방지정책서의 인신매매 개념을 국내법화하면서도 그 개념에 해당하는 모든 행위가 형사처벌되는 것은 아니라고 지적하고 있다(국가인권위원회, 2021. 2. 8:2).

20) 이러한 죄들은 노동력 착취 목적의 인신매매에 적용되는데 선원법 제167조 제3호로 처벌된 예는 아직까지 한 건도 없다고 한다. 김종철(2021. 2. 24)은 한국 어선에서 발생하는 인신매매 범죄를 예로 들면서 인신매매방지법상의 인신매매범죄가 실제로는 제도로 적용되지 않을 것을 지적하고 있다.

자. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제85조제 5호의 죄

차. 「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」 제26조제1항의 죄

카. 「장기등 이식에 관한 법률」 제44조(같은 조 제1항제2호부터 제6호까지, 제8호 및 제9호의 죄에 한한다), 제45조 및 제48조(같은 조 제3호부터 제7호의 죄에 한한다)의 죄

타. 가목부터 카목까지의 죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄

더구나 인신매매방지법은 피해자 식별지표의 개발 및 적용에 관한 규정을 두고 있다. 즉 여성가족부장관은 피해자 식별 및 보호에 대한 지표를 개발하여 고시하고 이를 검사, 경찰, 출입국관리 공무원, 외국인 관련 업무를 수행하는 공무원들이²¹⁾ 활용하도록 조치하고 이에 기초한 피해자 확인과 지원을 신속하게 해 나갈 수 있도록 하여야 한다.²²⁾

따라서 향후 여성가족부장관이 개발할 피해자 식별지표를 적극적으로 활용하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 더구나 이 식별기준을 개발하면서 여성가족부장관은 관계 기준의 장과 협의하도록 규정하고 있으므로 향후 보다 현실적인 식별기준이 도출될 것으로 예상된다.

다만 인신매매등피해자의 경우 여성가족부장관으로부터 확인을 받도록 하는 등 일부 제한되기는 했지만 너무나도 포괄적이며 인신매매등범죄피해자의 경우는 비교적 다양한 범죄를 포함하고 있지만 형법상 범죄의 성립을 전제로 하고 있어 한계가 있다.

아울러 자발적 성매매가 처벌받는 우리나라에서는 범죄자와 피해자를 명확하게 구별할 수 있게 해준다는 점에서 성매매 목적 인신매매를 다른 인신매매와 구분하는 것도 고려해 볼 수 있다. 이와 관련 미국에서 성매매 목적 인신매매를 구별하고 있는 것도 시사적이다.²³⁾

21) 경찰, 검찰, 출입국관리 공무원들 이외에도 해양수산부, 고용노동부, 문화관광부 등이 특히 문제로 지적되고 있다(김종철, 2021. 3. 2).

22) 인신매매방지법은 제15조에서 지역인신매매등피해자권익보호기관을 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 두도록 하고 있는데 여기서 인신매매등의 신고접수 및 현장조사를 할 뿐만 아니라 ‘인신매매등사례판정위원회’를 운영하도록 하고 있다.

23) 김종철(2014:44-45)은 장기탈취, 강제노동, 노예상태의 목적으로 하는 사람의 이동은 바로 비자발적이라고 평가할 수 있어 인신매매가 성립하지만 성매매의 경우 사람을 이동시키는 경우에 반드시 수단의 불법성이 있어야 인신매매로 평가할 수 있다고 하고 있다.

V. 나가며

지금까지 인신매매 피해자 식별기준을 국가인권위원회와 미국을 중심으로 살펴보았다. 국가인권위원회가 2016년 권고한 인신매매 피해자 식별 및 보호 지표는 비록 우리 사회의 현실을 고려했다고는 하나 주로 유엔 인신매매방지 의정서 등을 기준으로 삼고 있으며 우리 형법의 인신매매죄 규정과는 크게 차이 난다. 따라서 현장에서 제대로 활용되지 않고 있다.

이에 반하여 미국의 경우 자국법을 반영한 식별 도구를 피해자 유형별로 작성하여 활용하고 있을 뿐만 아니라 식별 도구를 보완하는 수단으로서 인신매매 지표를 활용하고 있고 이러한 지표와 도구를 활용하는 절차도 잘 정비되어 있다.

따라서 우리나라도 현행법에 부합하는 식별지표를 수립할 필요가 있는데 본 연구에서는 성매매처벌법과 시행예정인 인신매매방지법상의 규정들을 기준으로 제시하였다. 각각의 규정들이 장단점이 있기에 좀 더 세부적인 검토가 필요하며 특히 성매매의 경우 성매매 자체가 범죄가 된다는 점을 고려하여야 한다.

다만 제대로 된 식별기준을 도입하더라도 인신매매피해자를 식별하여 보호하는 것은 쉽지 않을 것이다. 왜냐하면 실제 사례를 살펴보면 인신매매 피해자는 지속적인 강요 내지 협박으로 인하여 수사기관에 제대로 신고하지 못하며 단속시를 대비하여 답변을 연습 당하기도 한다(김은경, 2002:195).

더구나 단속 및 수사 이후에도 피해자 식별은 제대로 이루어지지 않고 있다. 예를 들어 2016년 태국 여성이 마사지만 하면 된다는 말을 믿고 한국에 와 마사지업소에서 테스트 명목으로 위력에 의한 강간을 당하고 성매매를 하게 된 사안에서 피해자 변호사가 형법상 인신매매죄로 입건하여 조사하고 관련 모집책, 브로커, 인수·인계받은 모든 연계책들에 대한 광범위한 조사의 필요성에 대한 의견서를 제출하였음에도 검찰은 성매매 강요 및 위력에 의한 간음으로만 기소하였고, 법원은 업주를 오직 위력에 의한 간음으로만 처벌하고 성매매 강요는 물론 성매매알선도 인정하지 않았다(이소아, 2021. 2. 25).

그러나 성매매와 관련 경찰의 단속 및 수사실무가 변화하고 있어 지표의 활용 가능성도 높아지고 있다. 최근 경기남부청은 기업형 성매매조직을 적발하면서 성매매 남성 등도 수사하고 있으며 전국 최초로 ‘성매수남 전담 수사팀’까지 신설하였다(경인일보, 2021. 12. 6). 이는 성판매자에 대한 단속으로 시작하여 알선자 검거에 그쳤던 수사가 새로운 방법으로 이루어지는 것이며 향후 이러한 단속 및 수사에서는 보다 쉽게 성매매피해자가 식별될 수 있을 것이다.

더구나 기준의 개발은 다양한 효과를 낼 수 있는데 예를 들어 성매매피해자 관련 기준은 일차적으로는 성매매피해자가 피의자로서 조사받지 않도록 함으로써 인권침해를 방지할 수 있게 하지만 동시에 이를 활용한 성매매피해자 조사모델 개발은 물론 성매매피해자에 대한 보호 및 지원의 연계 및 활성화에도 크게 기여할 수 있다(박찬걸, 2014:177).

참고문헌

【국내문헌】

- 김은경(2002). 성착취 목적의 인신매매 현황과 법적 대응방안. 서울: 한국형사정책연구원.
- 김종철·최민영(2012). 인신매매 방지 및 인신매매 피해자 보호를 위한 법제화 연구. 서울: 한국형사정책연구원 연구총서.
- 윤덕경·장미혜·박선영(2013). 성착취적 국제 인신매매 피해관련 법·제도 및 대책 방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- 조국(2015). 절제의 형법학 제2판. 서울: 박영사.
- 김종철(2014). “신안 염전에서 발생한 인권침해와 인신매매 특별법제정의 필요성”. 인권과 정의. 444호. 40-53.
- 박찬걸(2012). “성매매처벌법상 성매매피해자 규정에 대한 검토”. 피해자학연구. 제20권 제1호. 317-357.
- _____(2014). “최근의 성매매피해자 개념 확대 논의에 대한 검토”. 형사정책연구. 제25권 제1호. 175-204.
- _____(2021). “호텔·유흥비자(E-6-2) 소지 외국인 여성에 대한 인신매매의 합리적인 대응방안”. 형사정책. 제33권 제2호. 151-181.
- 이덕인(2008). “자발적 대가성 성관계의 비범죄화”. 형사정책. 제20권 제1호. 153-186.
- 정도희(2019). “이주와 법률 -인신매매 개념과 입법 방향-”. 법학연구. 제60권 제1호. 219-247.
- 국가인권위원회(2016. 6. 20). 인신매매 피해자 식별 및 보호 지표.
- _____(2016a). 「인신매매 피해자 식별 및 보호 지표」 활용 권고.
- _____(2021a). 「인신매매·착취방지과 피해자보호등에 관한 법률안」에 대한 검토의견.
- _____(2021b). “추락사고로 입원 중인 이주여성에 대한 과도한 조사와 인신매매 식별절차 미준수는 인권침해”. 국가인권위원회 보도자료.
- 국회(2021. 3. 17). “여가위 법안소위, 「인신매매방지법안」 의결”. 보도자료.
- 외교부: https://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do에서

2022. 1. 3. 인출.

차인순(2021.2). “인신매매·착취방지와 피해자보호등에 관한 법률안 검토보고”.

여성가족위원회 전문위원 검토보고.

_____(2021. 4). “인신매매 예방과 피해자 보호·지원을 위한 ‘인신매매방지법’ 제정”. 국회보 제653호.

제16대 국회 제240회 제6차 법제사법위원회회의록.

경인일보(2021. 12. 6). “성매수 남성 잡아낸다…전담팀 꾸리는 경기남부청”.

경인일보(<http://m.kyeongin.com/view.php?key=20211205010000704>에서 2022. 6. 15 인출).

김종철(2021. 2. 24). “욕설, 폭행, 착취에도...그들은 배 안을 벗어날 수 없었다. 한국 어선에서 발생하는 인신매매 현실”.

오마이뉴스(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002721793에서 2022. 6. 15 인출).

_____(2021. 3.2). “피해자를 가해자 품으로...‘인신매매’에 연루된 정부기관”.

오마이뉴스(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002723310에서 2022. 6. 15 인출).

김태정(2021. 2. 22). “이수진 의원의 ‘인신매매특별법’, 실망스럽습니다”. 오마이뉴스(<https://news.v.daum.net/v/20210222183000373>에서 2022. 6. 15 인출).

이소아(2021. 2. 25). “인신매매에 감금까지 당했는데...그녀는 피의자가 됐다”

오마이뉴스(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002722183에서 2022. 6. 15 인출).

이수진 의원실(2021. 2. 23). “[반론]인신매매특별법, 사각지대 놓인 피해자 위해 필요하다”.

오마이뉴스(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002721636에서 2022. 6. 15 인출).

대법원 1992. 1. 21. 선고 91도1402 판결.

【외국문헌】

木村光江(2006). “トラフィッキングの実態と対策”. 都立大法学会雑誌 46巻 2号.

HHS(2018). Adult Human Trafficking Screening Tool and Guide.

Abstract

Redesign of Tool for Screening Victims of Human Trafficking

Chang, Eung Hyeok*·Cheong, Jin Seong**

On April 12, 2021, the NHRCK pointed out that the police investigation against a migrant woman who got a severe injury in a course of crackdown on sex trafficking is a violation of human rights. It was further suggested that the woman could be a victim of human trafficking. Thus, the Police Commissioner was advised to prepare for a sophisticated tool for screening victims of human trafficking.

In fact, the NHRCK developed an 'Index on Identification and Protection of Human Trafficking Victims' in 2016, recommending that government officials and professionals including the Police Commissioner need to take advantage of the index. However, it does not reflect the current clause on human trafficking of the criminal law, which makes it difficult for the officials to follow the index. Furthermore, the current clause on human trafficking of the criminal law itself has a limitation of not fully reflecting the international standard of UN.

On the contrary, diverse federal and local agencies of the U.S. government has developed Human Trafficking Screening Tools reflecting the 'Trafficking Victims Protection Act', which includes systematic indicators of various types of trafficking victims and is being used as a guidance for effectively finding and protecting the victims.

This study aimed to propose that the Korean government needs to develop systematic screening criteria for trafficking victims, based not only on the criminal law but also on such laws as 'Anti-Prostitution Act' and 'Anti-Human Trafficking and Victims Protection Act'. One notable issue is that the various regulations have pros and cons and, in particular, the fact that sex trafficking in Korea could be prosecuted needs to be further considered.

Keywords : human trafficking, prostitution, victim, tool for screening, human trafficking prevention act

* First Author: Assistant Professor, Keimyung Univ.(jjang160@kmu.ac.kr)

** Corresponding Author: Professor, Soon Chun Hyang Univ.(cjs2047@sch.ac.kr)

가정친화적 교육·훈련 환경 조성: 모성벌칙과 새는 파이프라인 이론을 중심으로

정애경*·최나연†

초 록

본 연구의 목적은 교육·훈련 과정에서 자녀를 가진 여자 박사과정 대학원생 및 입직 초기 전문가가 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 경험하는 어려움을 탐색하고 모성벌칙(motherhood penalty)과 “새는 파이프라인(leaky pipeline)” 이론을 바탕으로 가정친화적 교육·훈련 환경 조성을 위한 학계의 관심을 촉구하고 향후 과제를 논의하는 것이다. 이를 위하여 자녀를 가진 20-40대 상담전공 여자 대학원생 및 상담전문가 33명을 대상으로 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립 경험을 조사하여 반복적 비교분석법으로 분석하였다. 그 결과 도출된 영역은 ‘모순되고 혼란스러운 경험’, ‘부정적인 경험의 영향’, ‘개인적이고 관계적인 대처’, ‘학문공동체에 바라는 점’이었다. 본 연구는 이론적 논의와 조사 결과를 기반으로 학문공동체가 가정친화적 교육·훈련 환경을 제공해야 할 필요성을 논의하고, 개선 영역으로 구성원 인식 및 문화, 제도, 교육·연수·학술대회 환경을 선정하여 구체적인 방안을 제시하였다.

주제어 : 학업/일-돌봄, 여성, 가정친화적 환경, 모성벌칙, 새는 파이프라인 이론

* 제1저자: 경인교육대학교 교육학과 부교수 (akjung@ginue.ac.kr)

† 교신저자: 단국대학교 상담학과 조교수 (choina@dankook.ac.kr)

I. 서론

OECD 고용지표에 따르면, 한국의 여성 고용률은 20대에 가장 높았다가 (71.1%) 30대 초반부터 떨어지면서 30대 후반에는 59.9%까지 감소하는데, 이는 20대부터 40대까지 증가추세를 보이는 미국, 영국, 일본 등 주요 5개국의 여성 고용률과는 차이가 있었다(한국경제연구원, 2021). 특히 15세 미만 자녀를 둔 한국 여성의 고용률은 57.0%로 주요 5개국 평균(72.2%)보다 낮았다. 여성가족부(2021)에 의하면, 여성 고용률은 남성보다 낮고, 저임금 근로자, 상용근로자, 비정규직 근로자 비율은 남성보다 높아 고용의 질에서도 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 출산과 육아가 여성의 고용에 미치는 부정적인 영향이 한국에서 유독 크다는 점에서 한국 사회에서 자녀를 가진 일하는 여성(이하 워킹맘)은 문화적으로나 구조적으로 더 많은 차별을 경험할 것이라고 가정할 수 있다.

상담은 대표적으로 여성 비율이 높은 전공 중 하나로, 한국 상담전문가 중 여성은 약 85%를 차지하고 있다(이형국, 2017). 상담전문가는 교육학, 심리학, 상담학 등 관련 분야 전공으로 석사학위 이상을 소지하고, 2급의 경우 평균 2.8년, 1급의 경우 5년의 수련과정을 거쳐 자격을 취득한 자이다. 그러나 전문적 교육 및 수련과정을 거침에도 불구하고 상담자 중 80%는 비정규직으로 근무하고 있으며, 86%가 연평균 소득이 3,000만 원 이하인 것으로 드러났다(2017년 기준 한국 연평균소득은 3,360만원; 이형국, 2018). 여성 상담자의 경우, 남성상담자에 비해 소득이 낮고, 승진 등의 인사기회도 적었다(이형국, 2018). 이를 종합하면, 상담전문가는 교육과 수련에서 많은 시간과 비용을 소요하는 전문직군이나 임금 수준이나 고용 안정성 측면에서 매우 열악한 실정이라 할 수 있다. 상담전문가의 대다수가 여성이므로, 자녀를 가진 상담자 역시 한국사회에서 워킹맘으로서 문화적이고 구조적인 차별을 경험할 것이라고 추론할 수 있다.

그동안 한국 상담심리학회계는 여성 진로와 일 경험에 대한 괄목할만한 성장과 연구 성과를 거두었으며 사회 정책 및 상담 발전에 이바지하였다(최윤정 외, 2013). 그러나 대다수 연구는 학계 밖 여성만을 초점으로 하고 있어, 상담심리학회계에서 여성 구성원이 상담자 교육·훈련 과정 중 진로와 일의 관점에서 어떠한 경험을 하였는지 살펴본 연구는 드물었다. 특히, 자녀를 가진 일하는 여성의 일-가정 양립에 대한 수많은 연구와 논의에도 불구하고(예: 노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 유성경, 임지숙, 손은영, 2016) 자녀를 가진 여성 상담자

가 교육·훈련과정에서 학업/일-돌봄 양립과정을 어떻게 경험하고 있으며, 어떻게 대처하고 있는지에 대한 관심은 저조하였다. 최근 자연과학·기술·공학 분야를 중심으로 다양한 학계가 자녀를 가진 여성 입직 초기 전문가(early career professional)가 경력을 유지하고 개발하기 어려운 교육·학술환경에 관심을 가지고 가정친화적인 교육·훈련 환경을 조성함으로써 자녀를 가진 구성원에 대한 실질적인 조력을 강화하고 있다는 점에서 시사하는 바가 크다(예: Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019; Weisgram & Diekmann, 2017).

이에 본 연구는 자녀를 가진 여성 상담자가 상담자 교육·훈련 과정에서 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 겪는 어려움을 탐색하고 그 경험을 워킹맘 및 여성 입직 초기 전문가의 일과 진로에서의 문화적·구조적 차별 측면에서 조명해 보고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 내용으로 논문을 구성하였다. 우선, 자녀를 가진 여성 입직 초기 전문가의 진로 어려움과 조력에 대한 이론적 논의를 모성벌칙(motherhood penalty)과 “새는 파이프라인(leaky pipeline)”을 중심으로 살펴보았다. 다음으로, 자녀를 가진 상담전공 여자대학원생 및 상담전문가를 대상으로 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립 경험을 조사한 결과를 제시하였다. 마지막으로, 이론적 논의와 조사 결과를 바탕으로 학계의 관심을 촉구하고 관련 과제와 구체적인 실천 지침을 제안하였다.

II. 이론적 고찰

1. 모성벌칙

모성벌칙은 워킹맘이 임금, 경력, 지위, 지각된 역량 등에서 불이익을 경험하는 것을 이르는 표현이며(Correll, Benard, & Paik, 2007), 유자녀 남성이 오히려 이상적인 근로자로 인식되는 “부성 프리미엄(fatherhood premium)”과 대비되는 표현이기도 하다(Correll, Benard, & Paik, 2007). 모성벌칙을 경험하는 여성은 출산·육아와 관련하여 고용이 중단되거나, 관리직 승진 가능성이 감소되는 것(Duvivier & Narcy, 2015)을 경험할 뿐만 아니라 일에 덜 헌신하거나 덜 능숙하다는 인식(Correll, Benard, & Paik, 2007)을 받는 것으로 나타났다. 한국 노동패널 데이터(1998-2017)를 분석한 결과에서도 한국의 워킹맘도 임금에서 모성벌칙을 경험하는 것으로 나타났다(Choi & Park,

2019). 특히 모성별직은 육아 등 돌봄에 대한 가부장적 인식과 성역할고정관념을 바탕으로 사회문화적으로 요구되는 집중적인 엄마 역할에 대한 신념을 의미하는 “집중적인 모성” 이데올로기(Hays, 1996)와도 관련이 있다. 이는 양육에 있어 엄마가 일차적으로 양육에 대한 책임을 가지고 집중적이고 희생적인 태도로 돌봄을 제공해야 한다는 사회문화적 요구인데, 워킹맘에게 내면화되었을 때에는 자녀에게 오롯이 집중하는 것이 좋은 엄마라는 비현실적인 기대와 불가항적 압박감으로 경험되며, 일-가정 양립과 스트레스를 증가시킨다(Hays, 1996; Buzzanell et al., 2005). 집중적인 모성 이데올로기는 과도하고 비현실적이라는 속성 때문에 워킹맘은 쉽게 좌절과 심리적 고통을 경험한다.

그동안 모성별직 연구는 나이, 사회경제적 지위나 경력 등에서 다양한 조건과 상황의 여성의 모성별직을 살펴보는 교차하는 정체성(intersectionality)을 강조하는 방향으로 주로 수행되었다. 여성의 생애주기에 따른 모성별직을 살펴본 연구에서는 젊을수록 모성별직의 영향을 강하게 받으며, 나이가 증가함에 따라 모성별직의 영향은 줄어들어 40대와 50대 이상에서는 관리직으로 승진하는 등직업적 지위를 되찾았다고 밝혔다(Kahn, Garcia-Mangano, & Bianchi, 2014). 또한 경력과 연봉이 많고 사회적 특권을 더 가진 여성일수록 모성별직의 영향을 더 크게 받는 것으로 나타났다(England et al., 2016). 이러한 결과는 한국 여성에게도 동일하게 나타나는데, 젊고 고학력이면서 4대 보험과 휴직이 보장되는 소위 말하는 좋은 일자리를 가진 여성일수록 더 큰 모성별직을 경험하였다(양현순·박재환, 2016; Choi & Park, 2019). 그러나 이 연구들은 임금이나 경력, 지위 등 실질적·경제적 보상의 상실 측면에서 모성별직의 영향을 살펴보는 데에는 유용하나 모성별직을 둘러싼 여성의 사회·문화적 인식의 영향 및 차별 경험과 그로 인한 심리적 경험을 살펴보는 것에는 한계가 있다. 따라서 여성이 모성별직을 무엇을 통해 인식하고, 모성별직을 어떻게 인식하며, 관련된 차별 및 심리적 경험은 어떠한지를 여성 자신의 목소리를 통해 구체화할 필요가 있다

2. 새는 파이프라인 이론

“새는 파이프라인”은 모성별직으로 인해 여자대학원생이나 여성 입직 초기 전문가가 학계에서 더 이상 살아남지 못하고 떠남으로서 줄어드는 현상을 비유적으로 표현한 관용구이다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 여성학자가 상대적으로 적은 과학·기술·공학 분야를 중심으로 시작된 새는 파

이프라인에 대한 논의는 정치학 등 사회과학 분야로도 확대되고 있다. 비록 학계가 차별하고자 하는 의도를 가지지 않더라도 현재 환경에서 자녀를 가진 여성은 학계에서 성장하고 발전할 기회를 충분히 갖기 어렵다는 점에서 (Waxman & Ispa-Landa, 2016) 학계의 직접적이고 구조적인 개선이 필요하다.

국내 학계의 새는 파이프라인에 대한 논의나 연구는 매우 제한적으로, 정치학에서 여성 정치인의 경험을 새는 파이프라인 이론에 대입하여 이론의 타당성을 검증한 연구가 거의 유일하다(Lee, 2019). 국내 연구에서 주로 사용되는 관점은 ‘경력단절’이다. 경력단절은 학술이론에서 나온 개념이 아닐 뿐더러, 초점이 개인의 경력이 단절됨에 있다. 따라서 경력단절로 여성 구성원의 감소를 설명하게 되면 여성이 임금노동시장이나 학계에서 살아남지 못하고 떠나게 되는 사회맥락적이고 구조적인 원인을 간과하게 한다. 반면, 새는 파이프라인 이론은 여성이 학계에서 살아남지 못하는 이유를 차별적 교육·훈련 환경에서 찾고 해결책 또한 학계 환경을 개선하는 것에 초점이 있다.

새는 파이프라인 이론에서 변화가 필요한 영역으로 주로 지적되고 논의되는 분야 중 하나는 학회(conference)이다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019; Calisi, 2018). 많은 학문분야에서 학회는 네트워킹과 교육·연수의 중요한 기회로 입직 초기의 경력과 전문적 성장에 매우 중요한 역할을 한다. 그러나 장기간 일정, 장거리 이동 및 여행비용 등 학회의 현재 조건 및 환경은 특히 자녀를 가진 구성원, 특히 여성학자에게 불리하게 작용할 수밖에 없다. 따라서 몇몇 학계에서는 지속적인 문제 제기와 논의를 통해 학회 환경을 가정친화적으로 조성하고자 노력하고 있다. 그러나 아직 한국에서는 이러한 문제 제거나 논의가 활발하게 이루어지지 않고 있다.

3. 일/학업-돌봄 양립 선행연구

지난 20여 년간 한국 상담심리학계에서 여성 진로, 특히 여성의 진로장벽과 일-가정 양립 어려움을 지속적으로 연구하고 논의하여 소기의 성과를 이루었다(예: 노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 유성경, 임지숙, 손은영, 2016). 예를 들어, 워킹맘의 일-가정 양립에 대한 심리적 어려움을 밝히는 연구가 다수 수행되었으며(이경진·유금란, 2019; 조설애·정영숙, 2020; 정현·탁진국, 2020), 대처 전략으로 사회적지지(조운진·유성경, 2012), 남편의 심리적 지지와 가사 참여(정애경·함은혜, 2018) 등이 논의되었으며, 워킹맘을 위한 집단

상담프로그램 개발(유성경 외, 2018)도 연구되었다. 상담학 연구는 아니지만, 자녀를 가진 대학원생을 뜻하는 “엄마대학원생”에 대한 소수의 질적 연구에서도 학업-육아 양립의 어려움을 살펴본 바 있다(서정원, 2015). 그러나 선행연구들은 어려움을 밝히는 것에서 논의가 마무리되거나 이를 위한 대처도 개인적인 대처방안이 주를 이룬다는 점에서 한계가 있다. 또한 선행연구에서 아쉽게도 상담심리학을 전공하는 엄마대학원생이나 워킹맘의 학업/일-돌봄 양립에 대한 연구는 없었다. 최근 상담심리학계에서는 사회정의·옹호적 접근이 내담자뿐만 아니라 상담자의 자기옹호에도 적용하고 있다(예: 김지영·정은선, 2019). 따라서 이제 학업/일-가정 양립 연구에서도 개인의 어려움과 개인적 차원에서의 대처방안만을 강조하는 것이 아니라 사회문화적 인식 개선과 구조적인 변화에 관한 접근이 필요하다. 이에 본 연구에서는 자녀를 가진 여성 상담자가 상담자 교육 및 훈련, 일에서 학업/일-돌봄 양립과 관련하여 어떠한 경험을 하고 어떻게 대처하고 있는지 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 질적 연구를 수행하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구참여자

연구참여자는 자녀를 가진 상담전공 20-40대 여자 대학원생(박사과정 재학 이상) 및 상담전문가 33명이다. 박사과정 재학 이상의 상담전문가를 연구참여자로 선정한 이유는 상담전공 박사과정의 경우 학업 뿐 아니라 상담 실무를 함께 해야 하는 특성상 이미 여성 입직 초기 전문가로서의 특징을 가지고 있으며, 이들의 경험이 학계에서의 적응과 생존, 혹은 그 과정에서의 좌절을 드러내면서도, 다른 학계의 입직 초기 전문가들처럼 워킹맘으로서 받는 불이익이나 차별을 포함할 것이라고 기대할 수 있기 때문이다. 한편, 석사과정 대학원생 또한 엄마대학원생으로서 학업-돌봄과 관련하여 어려움을 경험할 것으로 예상하였으나, 다음과 같은 두 가지 이유로 연구대상에서 제외하였다. 첫째, 상담전공 석사과정의 경우, 대학원 유형(교육대학원, 일반대학원 등)에 따라 학업 및 상담 실무 경험이나 기대에서 차이가 크다. 둘째, “새는 파이프라인” 논의가 학계에서의 생존을 염두에 두고 있는데, 상담전공 석사과정생의 다수는 학계 보다는 상담 실무에 관심이 있고, 학회, 교육 연수 등 본 연구에서 관

심을 가지고 있는 학계 관련 참여 경험이 상대적으로 적어 연구대상으로 적합하지 않다고 판단하였다. 연구참여자는 모두 이성애자 여성으로 평균 만 41.4세(30-49세)로 평균 1.63명의 자녀를 두고 있었다. 자녀의 평균 연령은 만 10.59세였다. 현재 혼인 상태는 혼인 혹은 비혼인 동거 중 94%(n=31), 별거 중 3%(n=1), 무응답 3%(n=1)로 나타났다. 학력은 박사과정 재학 중(10명, 30.3%), 박사과정 수료(15명, 45.5%), 박사 졸업(5명, 15.2%)이었으며, 현재 직업(중복체크)으로는 상담센터 상담자(78.8%), 박사과정 대학원생(45.5%), 시간강사(33.3%), 대학교수(3.0%), 기타(12.1%)로 응답하였다.

2. 자료 수집

이론과 선행연구 검토를 바탕으로 개방형 질문지를 개발하였다. 개방형 질문지는 크게 4개 영역으로, 1) 가정, 일/학업과의 병행, 성취, 삶의 균형과 관련하여 학문공동체 및 직장에서 받은 메시지, 분위기, 행동 등, 2) 1번 경험이 진로발달이나 결정, 전공/기관/학과의 행사 참여, 교육연수 및 학회 참여에 미친 영향, 3) 1번 2번 경험에서 스스로에 대해 혹은 주어진 상황에 대한 느낌과 대처, 4) 대학원 및 상담전문가의 일과 삶 규형을 위해 전공, 학과/기관, 학회 차원에서 필요한 노력, 지원, 제도에 대한 의견으로 구성되었다. 자료 수집은 연구자 소속 기관의 생명윤리위원회에서 연구승인을 받은 후 상담전공 박사과정 프로그램 전공주임 교수들을 통해 연구를 홍보하는 메시지를 전달하고 참여자가 원하는 경우 다른 참여자 소개를 부탁하는 눈덩이 표집의 형태로 자료를 수집하였다. 참여자는 온라인 질문지에 답변하였으며 참여 후 소정의 기프티콘을 제공받았다.

3. 자료 분석

자녀를 가진 20-40대 여성 상담전공자들이 경험한 학업/일-가정 양립과 관련한 전공 및 학계 분위기, 교육 및 훈련, 일에서의 경험과 대처를 탐색하기 위하여 개방형 질문지를 통해 수집된 참여자의 응답을 반복적 비교분석법(Glaser, 1965)을 사용하여 분석하였다. 반복적 비교분석법은 질적 자료의 심도 있는 이해를 도모하기 위해 활용되고 있는 근거이론의 자료 분석 방법 중 하나이다(유기웅 외, 2012).

연구팀은 이성애자 기혼 여성으로 각자 2명의 자녀를 가진 상담심리학 전공

박사 2인으로 구성되었다. 연구팀의 개인적 특성과 경험이 선경험과 성가정으로 작용하여 연구참여자의 보고를 오해하거나 왜곡할 가능성을 최소화하기 위하여, 연구팀은 연구가 진행되는 기간 동안 개인적인 성찰을 분석 노트에 적어 공유하고 정기적으로 논의하는 과정을 거침으로써 판단중지를 시도하였다.

본 연구에서는 반복적 비교분석법의 3단계 절차를 기준으로 개방코딩, 범주화, 원자료와의 반복적인 비교확인 순서로 자료를 분석하였다. 개방코딩 단계에서는 연구참여자들이 보고한 내용을 반복적으로 읽으면서 의미있는 진술을 확인하고 명료화하며 명명하는 과정을 거쳤다. 범주화에서는 1단계의 개방코딩으로 정리되고 요약된 자료를 모아 비슷한 범주로 분류하고 이름을 붙였다. 마지막으로 도출된 범주를 기준으로 원자료를 검토하면서 범주가 적절하고 포괄적으로 원자료를 드러내고 있는지를 확인하며 범주를 수정하였다. 이 과정을 수차례 거친 후 최종적으로 확정된 영역과 범주가 참여자들의 경험을 잘 드러내고 있다고 판단하여 자료 분석을 마무리하였다.

IV. 연구결과

참여자들의 응답을 분석한 결과, 자녀를 가진 상담전공 20-40대 여자 대학원생 및 상담전문가의 학업/일-돌봄 양립과 관련한 상담교육 및 훈련, 일에서의 경험은 4개 영역, 14개 범주, 33개 하위범주로 나타났다. 세부 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 자녀를 가진 20-40대 여성 상담전공자의 학업/일-돌봄 양립 관련 교육·훈련경험

영역	중간범주	하위범주
모순되고 혼란스러운 경험	돌봄을 우선으로 해야 한다는 성역할 고정관념	‘육아·가사·남편 돌봄은 여자 책임’
		‘양육을 우선순위에 두어야 한다’
	아이가 학업/일에 걸림돌이라 인식하는 사람들	‘아이가 있으면 일과 학업에 문제’
		‘다 가질 수는 없다, 일을 포기해라’
	개인적 노력에 대한 기대와 압박	육아로 인해 일에서 배제되는 것을 목격함
		‘노력하면 된다’
	개인 역량과 노력만으로는 안 되는 것을 관찰함	‘아무나 못하는 대단한 일이다’
		‘상담 분야는 그래도 낫다’
		개인 역량보다는 경제적·실질적 도움이 중요함

영역	중간범주	하위범주
	이해받지 못하고 민폐가 됨	주변 사례가 도움이 안 됨
		동료, 가족, 교수에게 이해받지 못함
		민폐가 되는 느낌을 받음
	학업/일과 돌봄을 같이 해 나가는 것이 힘들	육아를 하면서 학업/일을 병행하기 쉽지 않음
부정적인 경험의 영향	가족계획에 영향을 줌	부정적인 감정을 느끼고 자책함
		가족계획을 하기 어려움
	학업/일에 적극적으로 참여하지 못하게 됨	아이를 더 낳지 않기로 함
		학업/일에 집중하기 어려움
	학업/일을 할 수 없거나 성과가 저조함	교육·연수·행사 등에 최소한만 참여함
		학업/일에서 성과가 나오지 않음
개인적이고 관계적인 대처	개인적으로 해결해보려고 함	일에서 배제되거나 할 수 없게 됨
		열심히 하고 애씀
		이런 나와 상황을 받아들이려고 노력함
		계획을 수정하거나 포부나 기대를 축소함
	도움과 지지를 받음	학업/일을 포기
		동료, 지도교수 등으로부터 지지를 받음
학문공동체에 바라는 점	실질적·구조적 도움이 제공되면 좋겠음	가족의 도움을 받음
		참여 가능한 매체나 일정 제공
		가정친화적 제도 마련 및 제도적 개선
	인식의 개선과 교육이 필요함	가족친화적 교육·행사 환경 마련 및 지원
		분위기·문화 개선
	상담자 처우와 인식 개선을 위해 학회에서 노력해주길 바람	교육·지지·연구 모임 활성화
		상담 전문성 홍보
		상담자 복지·처우 개선

1. 모순되고 혼란스러운 경험

1) 돌봄을 우선으로 해야 한다는 성역할 고정관념

연구참여자들은 대학원이나 일터의 사람들로부터 자녀를 돌보는 일을 무엇보다 우선해야 한다는 메시지를 받았다. 이런 메시지는 “아이에게 충실해라”(참여자 17)처럼 조언이기도 했고, “저녁에 행사나 모임에 참석했을 때, 애들은 어떻게 하고 나온거냐”(참여자 18)처럼 질문일 때도 있었다. 단순히 돌봄의 중요성을 강조하는 메시지도 있었지만, “아이들이 대학가기 전까지는 일을 줄여야 한다”(참여자 3)거나 “아기도 낳고 키워야 할 텐데 풀타임 근무보다는 파트로 일하는 게 좋을 것이다”(참여자 19)처럼 돌봄을 위해 일을 줄이거나 진로

를 포기/변경할 것을 미리 가정하거나 압박하는 메시지도 있었다.

돌봄을 우선으로 해야 한다는 메시지의 이면에는 돌봄은 여성의 몫이라는 성역할 고정관념이 자리 잡고 있는 것으로 보인다. 참여자 9는 이러한 메시지가 나온 배경으로 다음과 같이 설명했다.

여성에게 가정과 자녀양육이 1순위여야 하고, 학업은 1순위가 해결되었다는 전제하에 자신의 선택으로 하는 것이라...(참여자 9)

한편, 참여자들은 배우자의 돌봄 참여에 대한 메시지도 종종 들었다. 배우자의 돌봄은 아버지로서 당연한 역할과 참여로 인식되기 보다는 여성참여자의 일과 학업을 조력하기 위한 희생과 노력 등으로 지나치게 긍정적으로 묘사되었고, 참여자의 배우자를 칭찬하면서 참여자가 배우자에게 마치 감사해야 마땅하다는 듯한 뉘앙스로 전달되기도 하였다. 예를 들어, 참여자 24는 “공부할 수 있게 허락해준 남편한테 잘해라”라는 이야기를 들은 적이 있었다. 참여자 33은 “빨리 집에 들어가야 하지 않나”라고 엄마로서 자녀 돌봄을 얻은 수행하라는 메시지를 받을 때마다 마치 “남편이 집에서 아이를 보는 것은 대단한 일이라는 메시지를 주는 것”같다고 언급하였다.

2) 아이가 학업/일에 걸림돌이라 인식하는 사람들

연구참여자들은 임신을 하거나 자녀가 있다는 사실 만으로 학업과 일에서 수행을 제대로 하지 못하거나, 낮은 성취/수행을 보일 것이라고 노력과 진정성을 의심받거나 포기를 종용받는 상황을 경험하거나 목격하였다고 보고하였다. 참여자들이 가장 많이 보고한 상황은 면접과 학위논문 수행 관련이었다. 연구참여자 중에는 “박사 입학 면접에서 학업이 힘들지 않겠냐 가능하겠냐는 질문”(참여자 10)을 받거나 면접관으로부터 학업이 “가능하겠냐는 의문(이 담긴) 태도를 강하게”(참여자 20) 경험하기도 했으며, “결혼하고 아이를 낳으면 학업에 집중하기 힘들니까 아이를 낳고 어느 정도 키워놓고 학업을 시작하라”(참여자 33)는 직접적인 메시지를 받은 참여자도 있었다. 아이를 낳고 나면 학위논문을 작성하는 것은 무리라는 메시지(참여자 6, 20) 또한 많았는데, 이 메시지는 아이가 태어나기 전에 “하루 빨리 논문을 마무리 해야한다”(참여자 28)라는 독려나 “너는 그래도 아이를 낳고 했으니, 다행이다”(참여자 33) 식의 피드백으로 이어졌다.

아이를 가지는 것이 일에 불리하니 선호되지 않는다는 메시지는 다양한 방

식으로 다양한 구성원들에 의해 전달되었다. 예를 들어, “교수님께 “아이를 더 낳을 거니?”라는 질문을 받기도”(참여자 12)하였으며 “둘째 임신 준비 시 “하나만 있으면 되지, 뭘 필요하냐” “공부는 어떻게 하냐”의 피드백”(참여자 12)을 받은 경우도 있었다. 특히 당사자에게 묻지 않은 채 임신이나 돌봄때문에 일을 하지 못할 것이라고 단정하거나, 아이가 있으면 구직/채용에서 불리하게 작용할 것이라는 메시지도 경험하였다.

박사과정 후배들이나 시간강사 동료들은 임신했을 때 “선생님, 그럼 이제 일 못하시겠네요,”라며 기존에 했던 일들이 임신으로 인해 못하게 되거나 다른 사람들이 맡게 되는 경우도 많았고, “아이 낳았으니 일은 쉬겠네” 이런 피드백..(참여자 17)

3) 개인적 노력에 대한 기대와 압박

참여자들은 돌봄과 학업/일 양립을 대단한 것으로 묘사하고 이를 위한 노력을 강조하는 다양한 메시지를 들었다고 보고하였다. 참여자들은 “열심히 하면 다 가능”(참여자 6)할 것이라는 이야기를 들었을 때, 말한 사람은 격려의 의미에서 이야기한 것일지라도 참여자 입장에서는 돌봄과 학업/일 양립이 어렵다면 마치 내가 최선을 다하지 않았기 때문이라고 생각하게 된다는 점에서 압박처럼 느껴졌다. 특히, “어떤 사람은 아이를 셋 낳고도 논문을 썼다” (참여자 12)처럼 성공적으로 돌봄과 학업/일 양립을 이루어낸 사례를 듣거나 “임신은 대단한 사람들만 하는 것이다. 미리 미리 계획하고 열심히 하지 않으면 아이를 가지고 가정을 가지는 것은 불가능하다”(참여자 2)라는 이야기를 들을 때면, 참여자들은 이런 노력에 대한 주변의 기대가 얼마나 높은지를 확인하면서 더욱 부담을 느꼈다.

한편, 참여자들은 “‘가정생활과 직장, 학업을 병행하는 것이 대단하다’라는 지지”(참여자 31) 또한 경험하였다. “대단하다... 아이키우면서 살림살면서 공부하면서 어떻게 일하냐”(참여자 13)처럼 감탄이기도 하면서 “그걸 다 해나가고 있다니 대단하다”(참여자 28)처럼 인정받는 경험이기도 하였다. 그러나 이렇게 대단한 일을 한다는 주변의 이야기가 부담이 되기도 하였다.

초등학생, 유치원생을 등교시키고, 나도 대학원으로 들어가고 아이들 학교 시간에 맞춰 돌아가 새벽까지 과제를 하면서 지내는 나를 보고 대단하다고 교수님, 동료, 선배들이 다 대단하다고 함. 음. 허를 내두르는 그들의 모습에 힘든 나의 일상이 더 고달프다는 것을 실감 남. 별로 듣기 좋은 말들이 아니었다. (참여자 23)

재미있는 것은 참여자들이 돌봄과 학업/일 양립과 관련하여 상담 분야는 다른 분야에 비해 그나마 나은 상황이라고 강조하는 메시지도 접한다는 것이다. 예를 들어, 상담자는 “결혼 후에 파트타임으로 일할 수 있는 직업”(참여자 19)이고, 상담자에게는 “아이 낳고 키우는 경험도 삶과 공부에서 중요한 부분”(참여자 22)이기 때문에 다른 분야에 비해 얻는 것도 있고 구직 상황도 좋다는 것이다. 이러한 피드백을 지지로 느낀 참여자들도 있었지만, 몇몇 참여자들은 이 이야기를 들으며 안 그래도 “힘들다고도 하면 안 되는 것이라는 인식이 알게 모르게 사회전반에 깔려”있는 상황에서(참여자 9) 자신은 다른 사람보다 더 나은 상황에 있다고 자조하며 감내해야 하는 압박을 받는 듯하였다.

4) 개인 역량과 노력만으로는 안 되는 것을 관찰함

참여자들은 자연스럽게 주변에서 역할 모델을 찾는 등 모델링을 통한 해결의 실마리를 찾고자 하였으나 실망스럽게도 주변 사례가 도움이 안 되거나 돌봄-학업/일 양립에는 개인 역량보다는 경제적인 도움이나 실질적인 도움이 요구된다는 것을 확인하였다. 몇몇 참여자들은 교수들 상황이나 조건이 아이를 낳고 키우는 자신과 전혀 다른 것을 확인하면서 본인 상황에 적용하기 어렵다는 생각을 하게 되었다. 또한 참여자들은 여성이 자녀를 키우면서 학업과 일을 별 무리 없이 하기 위해서는 본인이 노력도 많이 하고 능력도 있어야겠지만, 결국 양육문제를 해결해 줄 주변의 도움과 사회적 분위기가 중요하다고 보았다. 돌봄을 “도와주는 사람”(참여자 13, 33)이나 집안의 경제력이나 경제적 지원(참여자 13), 여성의 학업/일에 지지적인 “집안의 분위기”(참여자 33)가 있어야 한다는 것을 주변의 사례를 보면서 확인하였다. 사회 제도도 중요하지만 실질적으로 제도를 무리 없이 사용할 수 있게끔 하는 사회 또는 일터의 분위기도 언급되었다.

5) 이해받지 못하고 민폐가 됨

돌봄은 “우선시해야 하는” 중요한 일이지만, 돌봄을 하는 동료는 “선호하지 않는” 특성을 가지고 있는 것으로 묘사되는 만큼, 연구참여자들은 동료, 가족, 교수에게 이해받지 못하고 “민폐”가 되는 경험을 하였다. 대학원 재학 중에는 주로 교수에게 이해받지 못했던 상황이 보고되었으며 주변 사람들에게 이해받지 못하는 느낌은 “냉랭한 분위기”(참여자 15)로 경험되었다.

학과교수가 방학 때 일을 시키고자 했는데, 아이가 초등학생이라 하기가 힘들었을 때 “밥해주러 가야하느냐” “그런 식으로 하면 왜 다시 공부하러 온거냐” 등의 말을 들었던 것 같다. (참여자 18)

참여자들은 일을 같이 하는 동료들에게 자신이 부담이 되는 상황을 경험하면서 “민폐”를 끼치고 있다고 생각하고 있었다. 동료들이 느끼는 부담은 실제로 일을 수행하지 못했을 때 뿐 만 아니라 임신 중에도 느껴졌다.

임신 중 직장동료들은 걱정하는 마음과 불안해하는 마음이 공존했던 것으로 기억이 난다. 만삭이 되었을 때는 특히 더 그랬다. (참여자 25)

2. 부정적인 경험의 영향

1) 학업/일과 돌봄을 같이 해나가는 것이 힘들

연구참여자들은 학업/일과 육아를 같이 해나가는 것이 버겁고 어렵다고 호소하였다. 스스로 일정을 조정하고 감당하는 것도 힘들고 어렵지만, 일을 하기 어렵거나 잘 해내지 못하는 상황, 도움을 요청해야 하는 상황이 빈번하게 생기면서 주변 사람들에 대한 부담감과 미안함 또한 힘든 부분이었다. 또한 이러한 과정에서 나만 잘 해내지 못하고 힘들고 어려운 것 같아 고립되어 있는 느낌을 받았다.

엄마로서 여성으로서 해야 하는 일에 대한 제약이 있는 것은 분명하지만, 오히려 다른 사람들에게 폐를 끼치지 않을까 하는 걱정으로 말을 못하는 경우가 많습니다. 때에 따라서는 다른 사람들은 다들 하는데 나만 이런 어려움을 경험하는 것이 아닐까 하는 생각들로 꼭 참고 어쩔 수 없이 참다가 결국에는 포기하는 경우도 보았습니다. (참여자 5)

특히, 학위과정 중에는 돌봄과 학업만으로도 벅차지만, 대부분 상담 실무/수련을 병행하기 때문에 더욱 힘들고, 이 과정에서 경제적 보상이 없거나 미미하기 때문에 외적 강화도 미비하여 심리적으로도 더 많은 어려움을 겪고 있었다.

그러나 워낙 안팎으로 할 일 자체가 많아서 다 해내기 어렵고.. 너무 지치고 성과가 눈에 보이지 않을 때면 무슨 부귀영화를 보자고 이렇게 학위에 매달려있나 생각할 때가

많습니다. (참여자 9)

이러한 어려움은 연구참여자들에게 다양한 부정적인 감정을 불러일으키고 스스로를 부정적으로 평가하는 주요한 요인이 되었다. 연구참여자들이 보고한 부정적인 정서는 답답함, 괴로움, 놓고 싶은 기분, 괴로움, 억울함, 지침, 소외, 부담, 두려움, 불안 등이었으며, 이러한 마음은 자녀 등 가족에 대한 죄책감, 미안함으로 연결되고, 가족이나 교수, 동료들의 눈치를 살피게 하였다. 연구참여자들은 자신이 무능하고 게으르다고 느끼면서 자신의 능력과 성장을 의문시하고 스스로를 비난하고 자책하며 자괴감을 느끼면서 자신감도 하락한다고 보고하였다.

엄마로서 자괴감이 들었다. 전문가로서 무언가 중요한 것을 놓치고 가는 것은 아닐까 불안하다. 엄마로서 학생으로서 이게 잘 하는 걸까 의구심이 들면서 자신이 없어진다. (참여자 13)

2) 가족계획에 영향을 줌

참여자들은 학업/일을 하며 돌봄을 하는 것이 어렵다는 것을 경험하거나 관찰하면서 가족계획을 고민하게 되거나 아이를 더 낳는 것은 어렵겠다고 생각하게 되었다. 참여자들은 특히 대학원 수학 기간 동안 아이를 갖는 것이나 아이를 키우며 학위를 마치는 것에 대해 부정적으로 생각하게 되었다. 자녀를 원하는 경우, 졸업이나 방학 등 그나마 출산이 유리한 시기를 살펴 계획임신을 시도한 참여자도 있었다. 최근 난임으로 고통을 겪는 사람들이 계속 늘어나고 있다는 통계를 염두에 둔다면(건강보험심사평가원, 2022), 임신과 출산을 계획대로 한다는 것은 대단히 운이 좋은 경우일지도 모른다. 그러나 설사 임신과 출산이 계획대로 된다고 하더라도 임신과 출산을 경험하고 돌봄을 병행하는 것은 여전히 어려운 일이었다. 참여자 17은 일에 방해가 되지 않기 위해 “늦은 나이에 아이를 출산하고 방학 때 맞춰 낳으려고 노력”하였음에도 불구하고, “하고 있던 자리를 뺏긴다던지 임신, 출산으로 인해 배제하는 일들이 생기다 보니” 출산과 돌봄이 “장벽”처럼 느껴졌다고 하였다. 일련의 관찰과 경험들은 자녀를 더 가질 계획이 있었던 연구참여자들을 더 이상의 임신과 출산을 단념하게 만든 것으로 보인다.

자녀를 더 가질 생각을 못함. 아이 하나도 제대로 책임지지 못하는 것 같은데 더 많으면 아이들에게 더 미안해질 것 같음. 또 경력이 단절될 것 같은 두려움이 있음. (참여자 33)

3) 학업/일에 적극적으로 참여하지 못하게 됨

참여자들은 전반적으로 학업이나 일에 집중하기 어렵다고 호소하였다. 참여자에 따라서는 기본적으로 요구되는 전공 공부나 수업을 언급하는 경우도 있었지만, 대부분은 행사나 스터디 등 대학원에서 가능한 여러 가지 과외 활동에도 원하는 만큼 참여할 수 없음을 아쉬워하였다. “백프로 올인할 수 없는 것”(참여자 4), “올인할 수는 없지만”(참여자 22), “우선 순위에서 밀리는 경우가 종종 발생한다”(참여자 13)와 같은 언급에서 살펴볼 수 있듯이 학업/일에만 온전히 집중하길 바라는 기대가 좌절될 수 없는 상황에 대한 아쉬움도 있었다.

육아와 참석을 놓고 항상 선택해야했고 길이 가로막히는 느낌을 받았다. <중략> 열심히 하고 싶어도 할 수가 없어 한계가 있는 느낌을 받았다. (참여자 20)

상담전문가가 되고 활동하기 위해서는 학위과정 중이나 박사 후 경력 초기에 자격증을 취득하는 것이 필수적이다. 따라서 상담 전공 학과나 학회에서는 슈퍼비전이나 사례발표, 학술대회 등 지속적으로 교육·연수·행사 등을 개최하고 있으며, 대학원생과 입직초기전문가는 이런 행사들에 참여하는 것을 통해 전문가로서 성장하고 네트워크를 맺으며 자격증 취득을 위한 높은 수련조건을 채워나간다. 이미 자격증이 있는 경우에도 자격증을 유지하기 위한 보수 교육 등을 지속적으로 요구하는 것이 일반적이므로, 이런 교육·연수·행사 참여는 진로발달을 위해 매우 중요한 과제이다. 그러나 거의 모든 연구참여자들이 “최소한만” “꼭 필요한” “가능한” 교육만 참여한다고 보고하였다.

4) 학업/일을 할 수 없거나 성과가 저조함

연구참여자 중 일부는 대학원에서나 일터에서 기대와 다르게 성과가 나오지 않아 속상하거나 자책했던 경험을 이야기하였다.

같이 입사한 동기들보다 성과가 나오지 않아 속상했고, 뭔가 나만 느리고 천천히 가는 것 같았다. 나의 시간은 뭔가 너무 늦고 한 느낌이 많이 들었다. (참여자 2)

앞서 연구참여자 17이 “하고 있던 자리를 뺏긴다던지 임신, 출산으로 인해 배제하는 일들”을 경험했던 것처럼, 하던 일에서 배제되거나 새로운 일을 시작하기 어려웠던 참여자들도 있었다.

육아 중 풀타임 잡 기회가 있었는데 아이를 봐줄 사람이 없었고 면접 시 면접관들이 가능하겠느냐는 의문태도를 강하게 보였다. (참여자 20)

3. 개인적이고 관계적인 대처

1) 개인적으로 해결해보려고 함

참여자들은 학업/일과 돌봄을 병행해야 하는 상황을 최선을 다해 해결하고자 노력하는 모습을 보였다. 이들은 “퇴근하고 밤 10시부터 매일 3시간씩 할애해서 논문”을 쓰거나(참여자 12), “주경야독하는 마음으로 잠을 줄여야지만 뭔가 일을 해낼 수” 있었다(참여자 14). “할 수 있는 일들에 최선을 다하려고” 노력하지만(참여자 10), “어찌 할 방법이 없다”는 것을 깨닫고 만다(참여자 4). 이러한 상황과 어려움을 “감수해야 한다” 혹은 “감내해야 한다”라는 표현이 자주 등장했다.

많은 참여자들이 학업/일과 돌봄이 어렵고 버거운 상황과 이런 상황에 놓여진 자기 자신을 받아들이려고 노력하였다. 구체적으로, 생애주기(life-span) 관점에서 돌봄의 필요나 부담을 이해하고, 이러한 상황이 변화할 것이라는 기대를 하였으며, 가정에서의 역할, 일터 및 학교에서의 역할 등 자신이 수행하고 있는 다중 역할을 인식하고 받아들이고자 하였다.

역할갈등을 과정이라고 생각하고 순간순간 갈등은 되겠지만 이게 지속되는 것이 아니라 바뀌어 간다는 가족생활 주기 및 삶의 맥락을 바라보면서 지속적으로 나아갈 수 있게 하였다. (참여자 18)

그러나 이러한 인식의 전환이나 수용만으로는 당장 겪는 어려움이나 곤란한 상황이 해결이 되지 않았다. 참여자들 중 다수는 결국 학업 및 진로 계획을 수정하거나 애초 가졌던 포부나 기대를 축소하였으며, 그 중 일부는 자퇴를 하거나(참여자 5) 일을 그만둘 수밖에 없었다. 예를 들어, 졸업시기를 늦추거나(참여자 3) 논문 쓰는 것을 계속 연기하고(참여자 4), “가족들의 상황도 고려

한 선택”을 하느라 가족 돌봄이 가능한 “여건을 찾아 취업”하기도 하였다(참여자 16). 돌봄을 위해 “플타임 직장을 그만두고”(참여자 19), “공부 및 병행을 위해 프리랜서로 전환”(참여자 26)하여 일을 지속하였다.

2) 도움과 지지를 받음

참여자들은 주변으로부터 도움과 지지를 구하고 받으면서 어려움을 견디며 버텨내었다. 특히, 대학원에서의 경험에 많이 언급되었는데, 교수가 돌봄과 학업 병행에 대해 조언과 격려를 해주거나 병행이 좀 더 수월한 방향으로 일정이나 여건 등을 조정해주는 경우가 있었다.

임신을 축하해 주셨고, 배려해야 하는 부분이 있는지 묻기도 하였다. 아이를 낳고 양육하면서도 연구회의 시간이나 논문지도 시간 등에서 좀 더 편한 시간대로 배려해 주셨고, 대학원 내 동기나 선배들의 배려도 받을 수 있었다. (참여자 27)

또한, “주어진 상황이 힘이 들 때는 같은 상황을 겪고 있는 동료 선생님들과 힘든 점을 많이” 나누거나(참여자 1), 가정에 일이 있거나 자녀가 아프거나 해서 상황이 좋지 않을 때는 동기나 선배가 할 수 있는 업무를 대신 해주거나 조절해주는 등 실질적인 조력을 받기도 하였다(참여자 9).

한편, 많은 참여자들이 확대가족(친정 부모님, 시어머니, 친척)이나 가족(배우자, 자녀)의 도움을 받으면서 상황을 타개하고자 하였다. 특히, 남편이 양육을 분담하고 고민을 나누는 대상으로서 주요한 지지원으로 언급되었다.

4. 학문공동체에 바라는 점

1) 실질적·구조적 도움이 제공되면 좋겠음

연구참여자들은 학업/일과 돌봄을 양립해야하는 상황에서 학업, 학회 행사나 교육·훈련·연수 등에 원활히 참여할 수 있도록 실질적이고 구조적인 장치와 제도, 환경이 마련되고 개선되기를 기대하였다. 우선 수업이나 교육·훈련 일정이 주로 저녁시간과 주말에 잡히는 경우가 많아 돌봄과 더욱 병행하기 어려운 상황에 대해 자주 언급하였으며, 변화를 촉구하였다. 구체적으로, 저녁이나 주말을 피해 수업이나 행사 일정이 제공되거나(참여자 1, 33) 서울로 집중된 학회 행사 개최 지역을 다원화하는 것(참여자 31), 온라인처럼 참여매체를

다양화하는 것들이 제안되었다(참여자 3, 16).

한편, 출산과 육아를 하면서도 학업을 지속하고, 전문성과 경력을 쌓아갈 수 있도록 학점 이수나 정년 보장 심사 등 관련된 제도를 유연화하고, 출산 휴가와 육아 휴직/휴학 등 가정친화적 제도를 마련하거나 수련 기간 계산이나 자격 취득에서 출산과 양육을 고려하도록 제도를 정비했으면 좋겠다는 의견이 있었다.

인턴 수련 중 출산한 동료는 출산 후 4주도 못되어 통통 부은 몸으로 출근하는 것을 보았습니다. 노동법에서는 모성 보호를 위해 출산 후 최소 6주 후 출근하도록 되어 있는데 돈을 받지 않는 수련생의 모성은 어떤 경우에도 보호받지 못하고 있는 상황은 개선되어야 한다고 봅니다. (참여자 10)

마지막으로 교육·행사 등이 가족친화적인 장소와 여건을 제공함으로써 돌봄 수행이 가능하고 자녀를 동반한 참여가 가능하도록 개선되면 좋겠다는 의견이 있었다. 전공 특성상 교육이나 행사가 잦은 편인데, 이러한 교육·행사가 현재는 자녀와 함께 참여하기 어렵기 때문에 돌봄을 해야 하는 구성원들은 참석을 하지 못하거나 어려움을 겪고 있다. 따라서 연구참여자들은 학회 장소 내 수유 및 탁아시설 마련, 대형 학회 행사 시 가족 참여행사 마련 등을 제안하였다.

2) 인식의 개선과 교육이 필요함

참여자들은 자녀를 가진 구성원들의 학업/일과 돌봄 병행에 대한 이해와 지지를 위한 상담학 공동체 구성원의 인식 개선과 교육적 지원이 필요하다고 입을 모았다. 구체적으로, 학업/일-돌봄 양립을 지지하고 조력하도록 학문공동체의 분위기와 문화를 개선하는 노력과 함께 자녀를 가진 여성 구성원뿐만 아니라 구성원 전체를 위한 성평등 교육·지지·연구 모임의 활성화가 제안되었다.

참여자들은 제도적 개선도 중요하지만 돌봄과 역할 갈등 등 사안에 대해서 학문공동체 구성원들 간에 “편안하게 이야기할 수 있는 분위기”(참여자 2)를 기대하였다. 특히 이러한 학업/일-돌봄 양립과 균형이 상담전공자에게 개인적으로나 전문적으로 중요한 가치이자 실천사항임을 강조하며, 이를 공동체의 모든 구성원이 함께 노력해야 할 과제로 보는 참여자가 많았다. 또한 이러한 노력이 “배려가 아닌 상생의 차원에서 함께”한다는 의지이기를 바란다는 언급(참여자 32)도 있었다.

한편, 학문공동체 내에 학업/일과 돌봄 병행하는 구성원에 대한 지지모임이나 자조모임, 소진 등 관련 주제에 대한 특강, 전체 구성원을 위한 성역할이나 성평등과 관련된 교육과 연구 등이 필요하다는 의견도 있었다.

여성상담자가 출산과 양육으로 인하여 겪게 될 경력 단절이나 어려움에 대하여 전공 내 소모임이나 지지모임이 열렸으면 좋겠다. 이 모임에서 사전에 그런 어려움에 대하여 미리 알고 대처할 수 있는 방법을 미리 생각해볼 수 있었으면 좋겠고, 연구자로서 또는 계획하고 있는 진로에 있어 다양한 조언을 듣고 미리 계획할 수 있었다면 더 좋을 것 같다. (참여자 6)

3) 상담자 처우와 인식 개선을 위해 학회에서 노력해주길 바랍

마지막으로 몇몇 참여자들은 학업/일-돌봄 양립 어려움과 관련하여 상담자 처우와 전문성과 관련된 사회적 인식에 대해 언급하였다. 구체적으로 상담전 공자로서 학업과 일을 계속함에 있어 전문성을 인정받지 못하는 경험을 한 참여자들은 이러한 가족과 직장에서의 인식이 학업/일-돌봄 양립을 더더욱 어렵게 만들었다고 보고하였다.

상담 전공의 위상을 높이기 위한 노력이 있어야 한다. 복지관, 문화센터에서 몇 시간 수강하면 취득할 수 있는 자격이라는 인식에 대해 적극 홍보하여 차별화된 자격임을 알린다. (별 거 아닌 공부에 끌려 다니느라 집안일을 소홀히 한다는 눈치를 발견하면 그렇게 서럽고 분노가 생기더라) (참여자 9)

또한 상담자로 일할 때 학업/일-돌봄 양립뿐만 아니라 학업 중 경력을 지속하기 위하여 비정규직 혹은 시간제근무로 일을 하는 경우가 많은데, 상담자에게 제공되는 출산 및 육아 관련 복지·처우가 매우 낮은 수준이며, 이에 대한 개선이 필요하다고 언급한 참여자도 있었다.

V. 연구결과

1. 연구 요약 및 논의

이상의 연구 결과를 바탕으로 주요한 시사점을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 모성이데올로기를 바탕으로 한 모성벌칙의 경험이 자녀를 가진 여성 대학원생과 상담전문가에게 어떠하였는지를 생생하고 구체적으로 보여준다. 이들이 보고한 학교와 일터에서 사람들과의 상호작용 경험은 ‘모순되고 혼란스러운 경험’이었다. 이미 자녀를 가진 여성의 경우, 돌봄이 중요하니 무엇보다 우선으로 해야 한다면서도 자녀를 가졌다는 사실로 인하여 이미 학업/일에서의 배제되는 것처럼 인식하는 메시지를 주변 사람으로부터 받는다고 보고하였다. 자녀를 고려하고 있는 경우, 임신과 출산이 축복이라면서도 학업과 일에 미치는 부정적인 영향을 함의하는 메시지를 받을 뿐만 아니라 이미 자녀를 가진 여성이 경험하는 배제와 어려움을 관찰하면서 자신의 어려움을 예상하였다. 집중적인 모성 이데올로기(Hays, 1996)를 수행할 것으로 권하면서도 실제로 이러한 수행이 일과 학업에 장애가 된다는 것을 강조하기 때문에 모성벌칙은 여성에게 혼란스러운 것으로 보인다. 특히, 참여자들이 이러한 메시지를 지도교수와 면담이나 동료들과의 대화와 같은 사적이고 일상적인 장면뿐만 아니라 채용이나 입시 면접과 같은 공식적이고 중요한 자리에서도 경험한 것으로 나타났다. 이는 학계에서도 모성이데올로기에 대한 사회적 압력이나 모성벌칙이 만연하다는 것을 보여준다. 또한 버거운 학업/일-돌봄의 양립이 마치 노력하면 해결될 것으로 조언과 격려를 받지만 실제로 참여자들이 관찰한 바에 따르면 이러한 양립에는 개인 역량과 노력보다는 확대가족이나 배우자의 경제적·실질적 도움이 더 유효하기 때문에 좌절을 경험한다. 이 지점에서 연구참여자의 경험이 가부장제와 능력주의(meritocracy)의 문화적 맥락 속에 있음이 드러난다.

한편, 이러한 모순적이고 실현 불가능한 메시지가 연구참여자들을 위한 조언이나 충고 때로는 격려처럼 전달되기 때문에 참여자들을 더욱 혼란스럽다. 좋은 의도로 전달한다고 하더라도 메시지가 집중적인 모성 이데올로기에 기반하고 있기 때문에 본질은 사회적이고 문화적인 압력이므로 많은 참여자들이 경험하는 스트레스는 증가할 수밖에 없다(Buzzanell et al., 2005). 그런 의미에서 발화자의 “좋은 의도”는 참여자를 저항하거나 불편감을 표현하기 더욱 어렵게 한다는 점에서 오히려 독이 된다. 참여자들의 경험은 마이크로어그레

선의 경험으로 이해할 수 있다. 마이크로어그레션(microaggression, Sue, 2010)은 소수자가 일상에서 공공연하고 사소하게 경험하는 언어적, 행동적, 환경적인 차별을 의미하는 개념이다. 마이크로어그레션은 소수자가 일상에서 자주 경험하면서도 차별적 메시지나 고정관념적 메시지를 내포하고 있는 간접적이고 미묘한 경험을 차별로 정의하고 있다. 특히 행위자의 의도와 상관없이, 표현이 아무리 사소하고 미미하더라도, 혹은 심지어 긍정적으로 들릴지라도 표현이 내포하고 있는 성 차별적 고정관념 때문에 듣는 사람이 불편감을 느낄 수 있다는 점을 명시하였다는 점에서 진일보한 개념으로 평가받고 있다. 마이크로어그레션이 온건하고 배려하는 방식으로 표현되는 경우, 소수자는 불쾌감에도 불구하고 자신이 왜 불쾌감을 느끼는지를 명시적이고 뚜렷하게 알기 어렵기 때문에 혼란스러울 수 있으며, 그렇기 때문에 더욱 소수자의 심리적·신체적 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Sue, 2010). 예를 들어, “아무나 못하는 대단한 일이다”라는 피드백은 행위자가 “칭찬”이나 “격려”의 의미로 표현하였다고 해도 이 발화는 자녀를 양육하는 여성이 일을 잘 하지 못할 것이라는 성역할고정관념을 바탕으로 한 표현이기 때문에 이를 듣는 여성은 격려로 느끼지 못하고 불편함과 부담감을 느낄 수 있다.

둘째, 본 연구는 새는 파이프라인 이론에서 이야기하는 학계 성차별이 현실에서 어떻게 경험되는지 참여자들의 경험을 통해 드러내고 있다. 새는 파이프라인 이론은 국내에도 일찍이 소개되었지만 학술적으로는 공학 분야 전공 여성에게만 한정적으로 적용(예: 민무숙·이정희, 2005)되는 등 논의가 매우 적었다. 본 연구결과는 새는 파이프라인 이론에서 지적한 것처럼 자녀를 가진 여성 구성원이 학계에서 성장하고 발전할 기회를 가지기 어려우며, 이러한 차별이 여성이 많은 학문 분야라고 다르지 않다는 것을 보여준다. 또한 참여자들이 차별의 영향으로 겪는 부정적인 결과를 구체화하여 드러냄으로써 이러한 차별이 실제로 여성들에게 삶과 진로에서의 부정적인 결과로 나타난다는 것을 증명하였다. 또한 참여자 대부분이 일/학업-돌봄 양립의 어려움에 직면하였을 때 개인적으로 이 상황을 해결해보려고 애쓰거나 계획을 수정하고 포부를 축소하고 일을 포기하는 방향으로 대처하였다는 점은 이 문제에 대한 인식과 대처가 개인화되었음을 보여준다. 구조적이고 체계적으로 발생하는 문제라는 인식이 없기에 결국 개인이 각자 부정적인 영향을 감내하면서 대처를 강구하게 된다. 본 연구는 새는 파이프라인 이론에서 이야기하는 것처럼 여성 구성원의 적응과 탈락으로 문제에 대한 근본적인 해결 없이 체계가 유지되는 일련의 흐름을 보여준다.

2. 연구 제언

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 가정친화적인 교육·훈련·일 환경을 조성하기 위한 학계의 개선 과제와 예시를 제시하고자 한다. 첫째, 학계 구성원의 인식 개선과 교육이 필요하다. 인식 개선과 교육은 대학원생과 이들을 가르치는 교수진, 현장 전문가 등을 포함하여 현재 교육과 훈련 환경에 대한 인식과 현황을 파악하는 것부터 시작한다. 또한 이러한 인식 개선과 교육은 반드시 학계 구성원 모두의 성찰을 필요로 한다는 점이 강조되어야 한다. 특히, 정신건강분야나 교육 관련 학계는 구성원들이 가지는 돌봄과 관련한 가부장적 시선이나 성역할고정관념, 능력주의 관점이 내담자나 학생에게도 영향을 미칠 수 있기 때문에(Lamar, Forbes, & Capasso, 2019) 윤리적 책무도 함께 있다. 이 과정을 통해 아이를 돌보며 일하고 있는 여성들이 전문가로서 성장하고 활동하면서 겪는 어려움이 개인적 노력과 역량 때문이 아니라 학계에 존재하지만 다수가 인식하지 못하는 사회구조적 차별과 장벽으로 발생한 현상이라 인식하는 것이 필요하다. 물론, 개개인의 노력과 관계적인 도움도 중요하나, 학계의 구조적이고 문화적인 개선이 여성 구성원의 생존과 성장에 이보다 중요하고 핵심적인 역할을 한다는 것을 아는 것이 인식개선에서 가장 주요한 요소일 것이다.

인식개선을 위한 방법 중 하나로 학회 구성원들과 협력 교육·연수기관들을 대상으로 돌봄인식 개선 캠페인을 실시할 수 있다. 캠페인은 돌봄과 돌봄을 담당하는 사람에 대해 혹시 가지고 있을지도 모를 편견과 고정관념을 확인할 수 있는 체크리스트, 학업/일-돌봄 속 심리적 어려움과 소진 정도를 스스로 평가할 수 있는 간이심리검사, 구성원의 학업/일-돌봄 양립을 지지하기 위해 주변에서 제공할 수 있는 조력행동에 대한 안내 등이 포함되어 실질적으로 구성원들의 자기성찰과 조력행동을 증진시키도록 할 수 있다. 또한 협력 교육·연수기관이 있는 경우, 이들을 대상으로 학업/일-돌봄 병행과 관련하여 학생, 수련자, 연구자가 경험할 수 있는 어려움을 유목화 하여 제공하고, 이들을 지원하기 위해 제공할 수 있는 환경적 요소와 제도, 처우 및 복지 개선에 해당되는 사안과 내용을 구체적으로 안내할 수 있다. 이를 통해 구성원과 유관 기관 모두 교육·연수 환경을 스스로 점검하고 실행에 옮길 수 있도록 지속적으로 가정친화적인 학계 분위기를 조성하는 것이 필요하다.

둘째, 한 분야의 전문가로 활동하기 위해서는 학위과정을 이수하고, 필요한 수련 및 훈련을 받고, 자격증을 취득하거나 지속적인 교육·연수를 통해 성장

을 도모하는 것이 필요하다. 이 과정에서 학사규정, 수련/훈련 및 자격증 취득·유지 제도는 자녀를 계획하고, 출산하며, 양육하는 여성 구성원의 진로와 일 경험에 많은 영향을 미친다. 학계는 전공학생 및 전문가가 출산 및 돌봄을 이유로 직장이나 훈련기관에서 미묘한 차별이나 고용·임금 상의 불이익 등 모성별칙을 경험하지 않도록 제도적인 개선에 적극적으로 노력을 기울여야 한다. 일명 부모학생법이라고 불리는 〈고등교육법〉 제 23조 제 3항과 제 4항에 따르면, 학교는 “학업·가정의 양립을 방해하는 학교 내의 관행과 제도를 개선하고 학업·가정의 양립을 지원할 수 있는 교육환경을 조성하기 위하여 노력”해야 하며, 임신, 출산과 만 8세 이하 아동 양육을 위한 휴학을 허가해야 한다. 그러나 구체적으로 “개선”과 “노력”을 어떻게 어느 정도로 할 것인가는 학교 재량에 달려있는 것이 현실이다. 예를 들어, 학위과정 중 휴학기간이나 자격증 취득을 위한 수련 시 산정에 출산이나 육아로 인한 기간이 별도로 고려되지 않는다면, 학생에게는 출산이나 육아가 부담이 되고 학업을 중단할 위험이나 자격증을 취득하기 위한 어려움이 커질 수밖에 없다. 특히, 상담 수련/인턴 과정과 같은 훈련과정 중 발생하는 고위험 임신이나 출산은 명확한 지침이 있는 제도나 학계에서 협의된 기준이 없어, 학생은 담당 슈퍼바이저나 기관의 재량 및 여건에 기댈 수밖에 없다. 이 과정의 어려움과 고충을 개인이 확보한 자원과 역량만으로 대처할 것을 강조하는 것은 학계의 사회적 책무를 외면하는 것이다. 따라서 각 학문분야에서는 전공생 및 수련생, 전문가의 임신과 출산, 육아 집중기와 관련된 현재 제도와 관행을 파악하고, 불만이나 어려움을 조사하여 그 실효성과 타당성 여부를 살펴보는 것이 필요하다. 학회 차원에서 직접 개선하거나 수정할 수 있는 사안은 위원회를 조직하여 해결해야 한다.

셋째, 학계에서는 우선 자녀를 가진 구성원의 참여를 환영하고 격려하는 분위기를 형성하는 것이 필요하다. 예를 들면, 미국 정치과학학회에서는 학회의 계획단계부터 워킹맘들의 의견을 묻고 반영하고자 노력한다. 학회 웹사이트에는 학회장 내 아이 돌봄 서비스를 안내하여 학회 프로그램 진행 시간 동안 가격 등이 알맞은 아이돌봄 서비스가 가능하도록 하였으며 학회 호텔 선정시에도, 유축가능한 수유실, 냉장실의 유무, 기저귀 교환대 등, 가정친화적인 요소가 있는 호텔을 선정하고 홍보하였다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 이러한 과정에서 가족 친화적인 학회가 고려하고 채택하여야 하는 사항들로, 아이돌봄 서비스제공, 계획단계 부서의 의사소통, 모유수유를 위한 지지, 프로그램 스케줄과 가족들의 학회 등록 서비스 등을 꼽았다(Bos, Sweet-Cushman, & Schneider, 2019). 또 다른 예인 미국심리학회 연차학술대회는 가족과 함께 하는 참여자를 위해 소정의 실비를 받고 이름표를 제공

하여 출입을 자유롭게 할 수 있도록 하며, 수유 공간 및 가족친화적 화장실을 안내하고 있다. 또한 학회기간 동안 자녀 놀이공간을 무료로 운영하고 놀이 활동을 제공하고, 학회 장소에서 임시탁아서비스가 가능한 유료기관 목록을 제공하거나, 가족과 함께 할 수 있는 학회 장소 주변 명소를 소개하기도 한다.

한편, 실질적인 참여를 지원하기 위한 다양한 노력도 필요하다. 일정이나 매체, 개최 지역 등을 다원화하여 참여 선택지를 다양하게 제공함으로써 자녀를 가진 구성원의 참여를 촉진할 수 있다. 코로나 19로 인해 온라인 플랫폼을 활용한 교육이나 행사가 많아진 것은 분명 환영할 만한 일이나 여전히 대부분의 행사가 돌봄을 확보하기 어려운 저녁이나 주말에 주로 개최되고 있다는 점은 참여를 어렵게 만드는 요인이다. 따라서 행사의 주요 내용을 녹화 동영상으로 제공하거나 온라인 참여의 경우 돌봄을 병행하는 느슨한 참여도 가능하도록 안내하는 것이 도움이 된다.

학회 뿐 아니라 학교 프로그램 내에서도 자녀를 가진 박사과정 대학원생을 위한 권리보장 및 지원이 필요하다. 예를 들면, 학교에서 운영하는 아이 돌봄 서비스를 확장시키고 전문화할 필요가 있다. 현재 학교 내 돌봄 서비스(예: 어린이집)가 있는 학교가 많지 않으며, 있더라도 수요에 비해 그 수가 적어 대기를 해야 하거나 영유아만을 대상으로 하고 있다. 따라서 학교 내 돌봄 서비스를 다양화 하고 접근성을 높이는 것이 필요하다. 또한 워킹맘 대학원생인 경우 학교에서 경제적인 지원을 받는 경우가 적으며 배우자나 가족의 지원을 받으며 학비를 충당하는 경우가 많아 장학제도 및 다양한 학교프로그램 내에서의 경제적 지원을 장려하는 것이 중요하겠다(Kulp, 2020).

3. 연구의 한계 및 의의

본 연구는 심리상담학계에서 자녀를 가진 여성 전문가의 경험을 중점적으로 조명하고, 학계의 실질적이고 구체적인 지원 방안을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 후속연구에서는 연구참여자의 인구통계학적 특징, 특히, 사회경제적 계층이나 돌봄 여건에 따라 교차분석을 통해 연구참여자 간 차이를 드러내는 것이 필요하겠다. 자녀를 가진 여성이라고 하여 모두 같은 경험을 하고 있는 것이 아니며, 특히 사회경제적 계층이나 돌봄 여건에 따라 학업/일-돌봄 병행에서의 경험은 차이가 클 것으로 예상할 수 있다. 따라서 교차성이론을 적용하여 상담전문가인 워킹맘의 삶을 심층으로 연구해 본다면 전문가임에도 불구하고 대다수가 비정규직으로 일하면서 낮은 임금을 받는 사회구조적인 차별의

경험과 이들의 필요가 더욱 자세히 드러날 것이다.

마지막으로 우리는 가정친화적인 학계를 지향하는 것이 단지 자녀를 가진 여성 구성원만을 위한 것은 아니라는 사실을 강조하고 싶다. 학업/일-돌봄을 병행하는 어려움은 어린 자녀를 양육해야 하는 여성을 통해서 가장 가시적으로 드러날지 모르지만, 지속적으로나 일시적으로 돌봄이 필요한 장애 및 질병을 가진 가족이 있는 경우에도 유사하게 나타난다. 또한, 돌봄노동과 관련한 논의에서는 지속적으로 남성의 역할이 강조되고 있다는 점에서 가정친화적인 환경 조성은 여성 구성원만을 위한 것이 아니라 자녀 등 돌봄이 필요한 가족을 가진 남성구성원 혹은 이들의 파트너 모두에게 도움이 된다. 결론적으로 가정친화적인 교육·훈련 환경의 조성은 학계뿐 만 아니라 시민사회를 위한 중요한 과제라는 것을 강조한다.

참고문헌

- 건강보험심사평가원(2022). 국민관심질병통계. 보건의료빅데이터개방시스템.
<http://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapMfrnIntrsIlnsInfo.do>에서
 2022.6.17. 인출
- 김지영·정은선(2019). “사회정의 옹호상담을 적용한 상담자 자기옹호에 관한 고찰”. 상담학연구. 제20권 제4호. 1-17.
- 노성숙·한영주·유성경(2012). “한국에서 ‘워킹맘’으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제24권 제2호. 365-395.
- 민무숙·이정희(2005). “공학 분야 전공 여성들의 교육과 직업경험 분석”. 교육사회학연구. 제15권. 65-93.
- 서정원(2015). 엄마대학원생의 SNS 커뮤니티를 통한 역량강화 경험-‘서울대부모 학생조합 맘인스누’의 사례를 중심으로 한 문화기술지. 박사학위논문. 서울: 서울대학교.
- 양현순·박재완(2016). “육아기 여성의 전일제와 시간제 선택: 모성벌칙의 실증분석을 중심으로”. 한국정책학회보. 제25권 제2호. 151-182.
- 여성가족부(2021). 통계로 보는 여성의 삶
http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsSn=708051 에서 2022.3.5. 인출.
- 유기웅·정종원·김영석·김한별(2012). 질적연구방법의 이해. 서울: 박영사
http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsSn=708051
- 유성경·임지숙·손은영(2016). “한국 맞벌이 여성들의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구”. 상담학 연구. 제17권 제6호. 475-498.
- 유성경·임영선·임인혜·김태원·정혜림·황민혜(2018). “워킹맘의 일 가정 양립 촉진을 위한 집단 상담 프로그램 개발 및 효과성 검증”. 한국심리학회지: 여성. 제23권 제3호. 377-407.
- 이경진·유금란(2019). “워킹맘들이 경험하고 있는 심리적 어려움 및 대처방안에 관한 질적 연구”. 한국콘텐츠학회논문지. 제19권 제6호. 587-604.
- 이형국(2017). “상담전문가 인력 현황 조사연구 II”. 상담학연구. 제18권 제1호. 45-66.
- 이형국(2018). “사) 한국상담학회 전문상담사 인력 현황 및 관련 요인 연구”. 상담

- 학연구. 제19권 제3호. 1-25.
- 정애경·함은혜(2018). “배우자의 비임금노동 참여가 기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도에 미치는 영향”. *상담학연구*. 제19권 제2호. 259-277.
- 정현·탁진국(2020). “워킹맘 심리적 어려움 척도 개발 및 타당화”. *한국심리학회지: 코칭*. 제4권 제2호. 1-26.
- 조설애·정영숙(2020). “워킹맘의 일-가족 갈등이 우울에 미치는 영향: 남편의 민주적 자녀 양육으로 조절된 결혼 만족도의 매개효과”. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*. 제26권 제4호. 435-456.
- 조운진·유성경(2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제중심 대처와 우울정서의 매개효과“. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제24권 제2호. 441-463.
- 최윤정·이지은·최정순·박선주·안후남(2013). “여성 진로 발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향”. *상담학연구*. 제14권 제2호. 1285-1308.
- 한국경제연구원(2021). *기혼 여성의 경제활동 변화 분석과 시사점*. 서울: 한국경제연구원.
http://www.keri.org/web/www/research_0201.jsessionid=16F5583ED1D92D4DF8954AE11F368249?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&_EXT_BBS_messageId=356236 에서 2022.3.5. 인출.
- Bos, A. L., Sweet-Cushman, J., & Schneider, M. C. (2019). Family-friendly academic conferences. *Politics, Groups, and Identities*, 7(3), 748-758.
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother. *Communication Studies*, 56(3), 261-285.
- Calisi, R. M. (2018). How to tackle the childcare-conference conundrum. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(12), 2845-2849.
- Choi, S., & Park, M. (2019). Motherhood Wage Discrimination, Evidences from Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) 1998-2017, South Korea. KDI School of Pub Policy & Management Paper, (19-16).
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a

- motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297-1339.
- Duvivier, C., & Narcy, M. (2015). The motherhood wage penalty and its determinants: A public-private comparison. *Labour*, 29(4), 415-443.
- England, P., Bearak, J., Budig, M., & Hodges, M. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological review*, 81(6), 1161-1189.
- Glaser, B. (1965). The constant comparative method of qualitative analysis. *Social Problems*, 12(4), 436-445.
- Hays, S. (1996). *The cultural contraindications of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Kahn, J. R., García-Mangano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.
- Kulp, A. M. (2020). Parenting on the path to the professoriate: A focus on graduate student mothers. *Research in Higher Education*, 61(3), 408-429.
- Lamar, M. R., Forbes, L. K., & Capasso, L. A. (2019). Helping working mothers face the challenges of an intensive mothering culture. *Journal of Mental Health Counseling*, 41(3), 203-220.
- Lee, Y. I. (2019). The leaky pipeline and sacrificial lambs. *Electoral Studies*, 59, 27-38.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Waxman, S., & Ispa-Landa, S. (2016). Academia's 'baby penalty'. *US News & World Reports*, Feb, 11.
- Weisgram, E. S., & Diekman, A. B. (2017). Making STEM "family friendly": The impact of perceiving science careers as family-compatible. *Social Sciences*, 6(2), 61.

Abstract

Constructing Family-Friendly Education and Training Environment: Through Motherhood Penalty and Leaky Pipeline Theory

Ae-Kyung Jung*·Na-Yeun Choi[†]

Purpose of this research was to explore experiences of women doctoral graduate students and early career professionals' difficulty with education/work-care conflict by applying motherhood penalty and leaking pipeline theory. Based on findings and theory, this research recommend Korean academia to have interests for family-friendly educational and training environment and to discuss future directions. We analyzed the data with a sample of 33 Korean women graduate students majoring in counseling and women counseling professionals between ages 20-40 through constant comparison method. As a results domains ('conflicting and confusing experiences', 'effects of negative experiences', 'individual and relational coping', 'wishes from academia') were emerged. Based on theoretical discussions and research findings, this research discussed needs for academia to provide family friendly educational and training environment. To improve, this research suggested detailed recommendations for academic institution's cultural and systematic changes.

Keywords : Education/Work-Care, Women, Family Friendly Environment, Motherhood Penalty, Leaking Pipeline

* First Author: Associate Professor, Department of Education, Gyeongin National University of Education

[†] Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Counseling, Dankook University

소셜미디어 뷰티 콘텐츠의 이용과 댓글 소비가 온정적 성차별 태도, 주도적 역할 수행에 대한 태도 및 집합행동의도에 미치는 영향*

육은희**

초 록

본 연구는 개인적 차원에 한정되어있던 미디어 이용과 여성의 외모에 대한 논의를 성별 불평등과 같은 사회구조 속에서 그 의미를 탐색하기 위한 것이다. 구체적으로 뷰티 콘텐츠 이용에 대한 내재적·외재적 동기와 댓글 소비가 온정적 성차별 태도로 이어지는가, 나아가 주도적 역할 수행에 대한 여성들의 태도와 집합행동의도에 영향을 미치는가를 실증적으로 살피고자 했다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 편의표본인 대학생 156명으로부터 얻어진 설문자료를 회귀분석을 통해 분석했다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 뷰티콘텐츠의 외재적 동기는 온정적 성차별 태도에 정적인 영향을 미쳤다. 둘째, 온정적 성차별 태도는 여성의 주도적 역할 수행에 대한 편향적 태도를 증가시켰다. 마지막으로 편향적 태도는 조직참여를 위한 집합행동의도를 감소시키는 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 미디어를 통한 여성 이미지의 소비가 온정적 성차별 태도를 거쳐 조직에서의 행동으로까지 이어질 수 있음을 보여준다. 이를 통해 여성 이미지 소비에 대한 논의들이 여성의 사회적 활동에 대한 차원으로 확대될 필요가 있음을 제언하였다. 더불어 본 연구의 시도가 외모에 대한 억압으로부터 여성 해방을 위한 근본적이고 실질적인 대안을 고민해보는 기회를 제공해줄 것으로 기대한다.

주제어 : 뷰티콘텐츠, 온정적 성차별주의, 내재적·외재적 동기, 댓글 소비, 집합행동의도

* 본 연구는 2020년 NS 홈쇼핑과 한국여성커뮤니케이션학회와 후원으로 수행되었습니다.

** 서울대학교 언론정보학과 박사후연구원(youk_nnn@naver.com)

I. 연구목적 및 필요성

1996년 여성평등 채용목표제를 시작으로 여성의 사회적 진출 촉진을 위한 여러 제도가 시행되어왔다. 그 결과로 여성의 경제활동 비율은 꾸준히 증가하여 2018년 기준 52.9%를 기록하였고(정경윤, 2020) 이는 양적 측면에서 성별 불균형이 눈에 띄게 완화되었음을 보여주었다. 다만 질적 측면에서는 여전히 많은 차별적 요소가 존재한다는 것이 다수 연구들의 견해이다(우양호, 2014; 정경윤, 2020). 예컨대 남성의 정규직 비율은 70.6%인데 반해 여성의 정규직 비율은 55.0%이며 여성 관리자의 비율은 OECD 국가 29개 중 가장 낮은 수치인 20.6%로 보고되고 있다(정경윤, 2020).

성차별에 관한 기존 연구들은 사회적 활동에서 성별 불평등이 발생하는 원인으로 여성에 대한 편견과 고정관념, 남성 중심적인 조직문화, 여성 배제의 원칙이나 관행 등을 제시해 왔다(김혜숙·윤소연, 2009; Eagly & Karau, 2002; Eagly, Karau, & Makhijani, 1995; Reskin & McBrier, 2000). 이는 여성을 향한 남성의 지배적이고 적대적인 태도가 여성의 사회 진출 의지를 좌절시킨다는 의미로 해석해볼 수 있다. 하지만 최근의 연구들은 성별 불평등의 원인을 남성의 태도와 같은 외적인 요인만으로 볼 수 없음을 지적한다. 예컨대 여성에 대한 차별이 여성 스스로의 잠재의식에서 비롯된 결과일 수 있다는 것이다(우양호, 2014; Becker & Wright, 2011).

이에 대한 근거는 그릭과 피스크(Glick & Fiske, 1996:2001)의 양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)에서 찾아볼 수 있다. 이 이론에 따르면, 성차별은 남성 권력에 도전하는 여성을 적대시하는 부정적 태도, 여성을 보호해야 하는 친밀한 존재로 여기는 긍정적 태도가 혼재된 특징을 지닌다(Glick & Fiske, 1996:2001). 가시적이고 직접적으로 드러나는 적대적 성차별주의(hostile sexism)는 여성에게 분명한 성차별로 인식되므로 이에 대한 심리적 저항을 유발한다. 반면 은밀하고 암묵적으로 표현되는 온정적 성차별주의(benevolent sexism)는 여성에 대한 칭찬과 호의로 여겨지기 때문에 성차별로 인식되기 어렵고 쉽게 받아들여지는 경향이 있다.

문제는 여성이 온정적 성차별주의를 스스로 내면화할 경우 이것이 자신의 사회적 역할에 대한 지각과 행동, 업무수행능력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 실제 몇몇 연구들은 여성에게 내제된 성차별주의가 사회적으로 중요한 역할을 맡는 것에 대한 자기효능감, 유능성 지각, 성별 시스템 정당화, 과제 수행 능력 등에 부정적인 영향을 주는 것을 보고한

바 있다(Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Kuchynka et al., 2017). 이들 연구는 온정적 성차별주의가 여성에 대한 사회적 억압으로 작용함을 보여주는 것이라 할 수 있다. 가령 온정적 성차별주의 경험이 여성의 주도적 역할 수행에 대한 인식에 부적인 영향을 미칠 수 있는 것이다(Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007).

온정적 성차별주의의 내면화는 대인관계에서의 직접적 경험뿐 아니라 미디어를 통한 간접적 경험에 의해서도 형성되는 것으로 알려져 있다. 선행연구들은 텔레비전 프로그램(권예지·차유리, 2020; 심재웅, 2014; Swami et al., 2010), 광고(Rollero, 2012), 게임(Stermer & Burkley, 2012) 등의 미디어 이용과 이들 미디어 이용에서 발견되는 성적 이미지가 성차별주의에 정적인 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다. 과거 배양이론(cultivation theory)이 예측한 바와 같이 미디어에서 반복적으로 묘사되는 이미지가 시청자의 현실 인식에 영향을 미치게 되는 것이다(권예지·차유리, 2020).

이제까지 온정적 성차별주의와 관련된 미디어 이용 연구들은 전통미디어를 대상으로 논의를 진행해 왔다. 따라서 소셜미디어와 같이 이용자의 적극적인 개입과 참여가 이루어지는 뉴미디어 상황에서 온정적 성차별주의를 탐구한 연구는 상대적으로 많지 않은 것이 사실이다. 전통미디어에서 소비되는 여자 연예인의 이미지는 전문적이며 일반인이 달성하기 어려운 아름다움으로 여겨졌다. 이와 달리 주로 일반인이 운영하는 소셜미디어의 뷰티 콘텐츠는 콘텐츠 이용자가 쉽게 접근할 수 있는 정보를 제공할 뿐 아니라 누구라도 노력을 통해 아름다운 외모를 얻을 수 있는 것으로 인식하게 하였다(김애라, 2019). 하지만 이러한 외모 가꾸기를 위한 적극적인 실천과 이에 대한 경험은 오히려 성적 대상화 경험으로서 성적 스테레오타입을 강화하고 온정적 성차별주의를 형성하는 데 관여할 수 있다. 뉴미디어 뷰티 콘텐츠 소비에 대한 적극적인 참여가 오히려 성차별주의를 강화하는 역할을 할 수도 있는 것이다.

이에 본 연구는 외모에 대한 생각과 행동을 강화하고 아름답거나 아름다워지기 위해 노력하는 여성에 대한 평가가 이루어지는 공간으로 소셜미디어 뷰티 콘텐츠에 대해 탐구하고자 하였다. 이를 위해 유튜브 뷰티 콘텐츠 이용을 외재적 동기와 내재적 동기에 의한 시청으로 구분하고 각각의 동기가 온정적 성차별주의에 영향을 미치는지 살피고자 한다. 또한 이 과정에서 뷰티 콘텐츠 댓글 소비의 효과에 대해서도 탐구할 것이다. 이후 온정적 성차별주의가 주도적 역할 수행에 대한 여성의 태도와 집합행동의도로 이어지는지를 검증할 것이다. 이는 여성의 미디어 이용과 외모에 대한 인식 및 행동을 사회적 차원으로 확대하여 그 의미를 해석하려는 시도이다. 정리하면 내재적·외재적 동기에

의한 뷰티콘텐츠 시청과 댓글 소비, 온정적 성차별 태도, 방관자적·편향적 태도가 집합행동의도에 이르는 경로로 작용하고 있는가를 알아보고자 한다.

1. 이론적 논의

1) 양가적 성차별 태도와 온정적 성차별주의

여성에 대한 편견과 고정관념은 과거에서 현재로 지나옴에 따라 그 정도와 형태가 변화해왔다고 할 수 있다. 전통사회의 여성은 자녀의 양육자로서 역할이 제한되어 있었지만, 현대사회의 여성은 가정을 벗어나 다양한 사회 영역에서 역할을 수행하고 있다. 이러한 변화에서 알 수 있듯이, 적대적인 차원에서 성차별을 개념화하고 측정하는 전통적 연구 경향을 현대에 그대로 적용하기에는 한계가 있다는 것이 양가적 성차별 이론의 입장이다(Glick & Fiske, 1996). 양가적 성차별 이론은 전통적 연구 관점의 적대적 성차별주의와 여성에 대한 친밀한 태도로 표현되는 온정적 성차별주의를 동시에 고려할 필요가 있음을 제안한다.

온정적 성차별주의는 여성을 향한 남성의 친사회적인 행동, 친근함의 표현을 포함하는 개념이다(Becker & Wright, 2011). 남성이 여성의 짐을 들어주거나 데이트에서 저녁 식사비용을 계산하는 것, 여성을 ‘귀엽고’, ‘친절한’ 존재로 표현하는 것과 같은 배려, 칭찬, 호의의 태도로 나타난다. 이러한 온정적 성차별주의는 긍정적 정서를 불러일으키는 행위로서 차별이 아닌 것으로 여겨질 수 있으나 그 토대는 전통적 성 고정관념과 남성지배적 태도에 근거하고 있다는 것이 선행연구들의 지적이다(Glick & Fiske, 1996; Vescio et al., 2005).

예컨대 온정적 성차별주의는 3가지의 여성에 대한 신념이 반영된 결과라 할 수 있다(우양호, 2014; Glick & Fiske, 1996:1997). 첫째는 보호적 가부장주의(protective paternalism)로 아버지가 자녀를 대하는 것과 같이 남성이 여성을 보살펴야 한다고 여기는 것이다. 남성의 신체적·사회적 능력을 여성보다 우월한 것으로 인식하게 함으로써, 여성의 사회적 활동에 대한 편견 및 제약으로 이어질 위험성을 가진다. 둘째는 보완적 성 분업화(complimentary gender differentiation)로 이는 남성의 불완전한 부분을 여성이 채워줄 수 있다는 상보적인 긍정성(complementary)을 포함하지만 여성을 남성의 보완적 역할로 귀속시키는 인지적 메커니즘으로 작용하기도 한다. 셋째는 이성애적 친밀감(heterosexuality intimacy)으로 여성과 남성이 심리적으로 친밀하다

는 사고, 여성에 대한 남성의 심리적 애착과 의존성을 의미한다. 이는 상호 간의 불편한 관계를 회피하도록 하기 때문에 사회 불평등에 대한 여성의 저항 의지를 약화시킬 위험성이 있다.

온정적 성차별주의는 여성에게 사회적 혜택으로 여겨지거나, 조직 전체의 이익을 위한 것으로 생각하게 함으로써 공동의 업무수행에 균형을 유지한다는 잘못된 인식을 형성할 수 있다. 이에 대해 기존 연구들은 온정적 성차별주의에 관여하는 요인으로, 사회적 차원에서 여성의 외모 관련 생각과 행동에 대해 생각해볼 필요가 있음을 제안한다(Forbes et al., 2007; Swami et al., 2010). 즉 여성을 향한 아름다움에 대한 요구는 여성 억압의 한 형태이며 이에 부응하려는 여성의 행동은 성차별적인 신념을 무의식적으로 수용하고 강화하는 것이라는 지적이다.

온정적 성차별주의는 여성을 외모와 연관 짓는 성 고정관념을 형성하는 것에서부터 시작될 수 있다. 마른 신체와 아름다운 외모는 연약하고 보호받아야 할 대상으로서 여성에 대한 이미지를 불러일으키기 때문이다(Oswald, Franzoi, & Frost, 2012). 일반적으로 미디어 속 여성은 남성보다 덜 중요하거나(김경희·강혜란, 2016) 성적 대상으로 빈번하게 묘사되는 경향이 있다(김광옥·하주용, 2007). 이러한 경향은 여성을 남성보다 열등한 존재라는 스테레오타입, 즉 정형화를 만들어내기도 한다. 가령 포브스 등(Forbes et al., 2007)은 외모에 대한 중요성 인식이 온정적 성차별주의뿐 아니라 적대적 성차별주의와도 유의미한 정적 상관관계가 있음을 보고했다. 스와미 등(Swami et al., 2010)은 미디어 이용과 성차별적 신념, 성차별적 신념과 외모 관련 생각 및 행동 간 유의미한 상관관계가 있다는 것을 발견한 바 있다.

또한 미디어에서 보이는 여성의 아름다운 신체는 날씬한 몸과 수려한 외모를 여성이 갖추어야 할 중요 자본으로 인식하게 한다(이병혜, 2009). 외모 관리는 이상적인 신체를 만들기 위한 실제적 노력으로 선행연구들은 미디어 이용이 다이어트, 화장, 성형수술 등 외모관리행동으로 이어진다는 것을 보여주고 있다(김예솔란·여민구·이미나, 2018; 전소정·성용준·양은주, 2018). 이처럼 미디어를 통해 흔히 나타나는 여성에 대한 성적 대상화는 온정적 성차별주의와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이러한 점을 고려할 때 미디어를 통해 형성되는 여성의 외모관리행동은 여성 외모에 대한 억압과 고정관념을 수용하고 받아들이게 하는 요소로 작용할 수 있음을 예상할 수 있다. 다시 말해 온라인 뷰티 콘텐츠 소비 같은 미디어 이용은 외모관리를 위한 행동으로서 온정적 성차별주의에 영향을 미칠 수 있는 것이다.

2) 뷰티 콘텐츠 이용과 온정적 성차별 태도

미디어 이용과 외모에 관한 연구들은 주로 미디어 속 여성 이미지 소비와 이들과의 상향비교에서 비롯되는 외모불만족, 외모관리행동, 이상섭식행동 등 개인의 인지적·행동적 측면을 살펴왔다(김예슬란·여민구·이미나, 2018; 이은순, 2019). 하지만 성차별 관련 연구들은 사회적 측면에서 이들 행동의 근본적인 원인을 들여다볼 필요가 있음을 지적한다(Swami et al., 2010). 가령 여성에 대한 성적 대상화(sexual objectification)는 날씬한 신체와 아름다운 외모를 여성의 중요한 가치로 인식하게 한다. 외모관리행동은 잘 가꾸어진 외모에 대한 타인으로부터의 칭찬, 존경, 부러움을 달성하기 위한 것으로 이는 온정적 성차별 태도의 내용을 상당 부분 수용한다는 설명이다.

실증적 예로 프랜조이(Franzoi, 2001)는 온정적 성차별 신념이 강한 여성일수록 남성과의 데이트를 준비하는 과정에서 평소보다 더 많은 화장품을 사용한다는 것을 발견하였다. 더불어 이들 여성은 화장을 통해 성적 매력이 향상될 수 있다고 생각하고 있었다고 한다. 스와미 등(Swami et al., 2010)은 온정적 성차별주의가 높은 여성에게서 키가 크고 건장한 남성을 이상적으로 여기는 성적 이형(sexual dimorphism)이 나타난다는 연구결과를 보고하였다. 이에 대해 연구자들은 연약한 여성을 남성이 보호해야 한다는 신념이 깔린 것이며 이러한 신념은 여성의 외모관리에 대한 사회적·성적 보상으로 여겨질 수 있다고 설명하였다.

위 연구사례들을 고려했을 때, 외모 관리라는 목적성을 가진 미디어 이용, 즉 뷰티 콘텐츠 이용은 온정적 성차별 태도에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 뷰티 콘텐츠는 유튜브, 인스타그램, 페이스북 등의 소셜미디어에서 일반 개인 또는 유명인들이 뷰티, 미용 등을 주제로 정보를 공유하고 이를 매개로 사회적 네트워크를 구성하는 1인 방송이라고 할 수 있다(김애라, 2019). 이상희와 이숙정(2019)은 뷰티콘텐츠를 먹방, 게임, 음악, 뷰티, 건강 등 다양한 주제의 콘텐츠 중 이용자의 신체상에 영향을 줄 수 있을 것으로 생각되는 콘텐츠로 설명하였다. 이들 연구에서는 뷰티 콘텐츠를 시청하는 동기와 의미, 뷰티 콘텐츠 시청이 개인의 신체상에 미치는 영향을 분석하고 있다.

뷰티 콘텐츠 이용과 온정적 성차별 태도의 관계를 직접적으로 살핀 연구 사례를 찾아보기 어렵다. 다만 유사 연구들을 통해 그 관계를 유추해볼 수 있다. 예컨대 미디어 이용과 화장품 이용, 미디어 이용과 온정적 성차별주의 간 정적 상관관계가 있다는 연구(Swami et al., 2010), 텔레비전 시청과 성형수술동의, 온정적 성차별주의와 성형수술동의의 정적 상관관계를 도출한 연구들이

있다(심재웅, 2014). 한편 조금 다른 차원에서 인스타그램에서의 성차별적 표현을 분석한 연구에서는(Rahayu, 2015), 인스타그램의 게시글 등에서 온정적·적대적 성차별적 표현이 두드러졌으며 이는 특히 여성을 대상으로 할 때 더 빈번한 경향이 있음을 밝혀내기도 하였다. 즉 인스타그램과 같은 SNS에서 많은 여성들이 온정적·적대적 성차별을 경험하고 있으며, 그 결과로서 외모관리 행동을 촉진하거나 외모관리의 긍정적 효과를 목격하고 있음을 추측해볼 수 있다.

뷰티 콘텐츠와 관련된 미디어 이용의 영향에 대해 고려할 때에 한 가지 주의할 점은, 뷰티 콘텐츠 이용이 아름다움에 대한 사회적 요구에 부응하기 위한 것인지, 여성 외모에 대한 주체성의 표현이자 놀이와 소통을 위한 것인지 구분할 필요가 있다는 것이다. 효용과 보상을 목적으로 하는 외재적 동기(extrinsic motivation)와 행위 자체에 대한 즐거움에서 비롯되는 내재적 동기(intrinsic motivation)에 따라 뷰티 콘텐츠 이용의 의미가 달라질 수 있기 때문이다(Deci, 1975). 즉 뷰티 콘텐츠 이용이 사회적 요구에 부응하기 위한 외재적 동기에서 비롯된 경우와 자신의 즐거움을 위한 내재적 동기에서 비롯된 경우는 구분될 필요가 있는 것이다.

실제 이정권과 최영(2015)은 정보 추구하고 같은 외재적 동기보다 행위 자체의 재미를 위한 내재적 동기가 소셜미디어 이용 동기로 더 강하게 작용하고 있음을 밝혀낸 바 있다. 이는 소셜미디어에 개입하는 행위 자체가 즐거움이자 행위의 목적이 될 수 있음을 의미하는 것이라 할 수 있다. 전통미디어와 달리 소셜미디어는 일반 이용자의 참여, 공유, 소통이 적극적으로 이루어지는 공간이며 따라서 행위 자체가 즐거움이자 목적으로 작용할 가능성이 있는 것이다. 이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 뷰티 콘텐츠 이용이 내재적 동기에 의한 것인지, 외재적 동기에 의한 것인지를 구분하여 살피고자 한다.

먼저 뷰티 콘텐츠 이용이 외재적 동기에서 비롯된 것이라면 이는 남성의 보호와 호의적 반응을 바라는 온정적 성차별 태도와 연결될 수 있을 것이다. 즉 뷰티 콘텐츠 이용에 대한 외재적 동기는 다음의 연구가설1-1과 같이 온정적 성차별 태도를 증가시킬 것으로 예상할 수 있다. 이와 달리 뷰티 콘텐츠 이용이 콘텐츠 자체를 즐기 위한 것이라면 이는 내재적 동기로서 온정적 성차별 태도로 이어지지 않거나, 온정적 성차별 태도를 감소시킬 수 있다. 다만 이에 대한 실증적 연구사례를 찾아보기 어려우므로 내재적 이용 동기에 대해서는 다음과 같이 방향성을 설정하지 않은 연구가설을 제시하였다.

연구가설1-1. 외재적 동기에 의한 뷰티 콘텐츠 이용은 온정적 성차별 태도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설1-2. 내재적 동기에 의한 뷰티 콘텐츠 이용은 온정적 성차별 태도에 영향을 미칠 것이다.

3) 뷰티 콘텐츠 댓글 소비와 온정적 성차별주의

한편, 본 연구에서는 뷰티 콘텐츠 이용 동기와 함께 이와 관련된 댓글 소비가 온정적 성차별 태도에 영향을 미치는지 탐구할 것이다. 댓글은 온라인 상호작용의 주요 수단으로 뉴스, 광고, SNS 등에서의 댓글 효과를 살핀 연구들은 댓글이 개인의 인식과 태도에 영향을 미치는 요인임을 밝혀 왔다(김경보, 2016; 송수연·김유승, 2020; 이은주·장윤재, 2009). 이들 연구에 따르면(김경보, 2016; 이은주·장윤재, 2009), 사람들은 댓글을 통해 타인의 의견이나 생각을 접하며 이를 바탕으로 사회 전반의 여론을 파악하는 경향이 있다. 또한 댓글의 내용이 콘텐츠 내용의 방향성과 일치하는 경우 댓글이 개인에게 미치는 영향은 더 큰 것으로 보고된다(김경보, 2016). 예컨대 ‘다이어트 후 아름다운 외모를 되찾은 여자 연예인’에 대한 기사에 “역시 여자는 날씬해야 한다.”와 같이 기사의 내용에 동의하는 댓글이 달릴 경우, ‘마른 여성의 몸’을 사회적 인 규범으로 받아들일 가능성이 더 커진다는 의미이다.

이는 뷰티 콘텐츠뿐 아니라 댓글을 통해서도 온정적 성차별을 경험할 수 있음을 추측하게 한다. 뷰티 콘텐츠 댓글에 남겨진 호의와 부러움의 표현은 외모 관리하는 여성, 아름다운 여성에 대한 긍정적 평가를 확인하게 함으로써 성차별적 신념을 강화할 수 있는 것이다. 더욱이 뷰티 콘텐츠 댓글의 경우 뷰티 관련 대화, 긍정적인 정서 표현이 주를 이룬다는 점에서 이러한 온정적 성차별 경험이 더 빈번할 것임을 유추해볼 수 있다.

예컨대 뷰티 콘텐츠 댓글을 분석한 연구에 따르면(이세진, 2018), 뷰티 콘텐츠 댓글의 대부분은 긍정적 댓글이며 부정적 댓글은 전체의 5% 이하였다고 한다. 또한 정서적 반응, 정서적 호불호를 드러내는 감성적 댓글은 이성적이고 합리적으로 뷰티 콘텐츠를 평가하는 이성적 댓글보다 월등하게 많았다고 한다. 뷰티 콘텐츠의 시청 경험에 대해 연구를 진행한 연구(정용국, 2018)에서는 20대 여자 대학생들이 또래의 여성 유튜버에게 유사성과 친밀감을 느끼고 관대한 태도와 높은 신뢰도를 갖고 있음을 밝혀내기도 하였다. 이외 트위터의 게시물, 댓글, 해시태그를 분석한 연구(Jha & Mamidi, 2017)는 트위터 댓글에 온정적 성차별적 표현과 적대적 성차별적 표현이 혼재되어 있으며, 온정적

성차별적 문장들에서 ‘너무나’, ‘아름다운’, ‘대단한’ 등 긍정적 정서를 불러일으키는 표현이 두드러지고 있음을 확인한 바 있다. 즉 뷰티 콘텐츠에서 댓글을 통해 이루어지는 외모 관련 대화는 긍정적이고 호의적인 내용을 담고 있을 가능성이 높으며, 온정적 성차별적 표현과도 관련이 있을 것으로 짐작해볼 수 있다.

정리하면, 뷰티 콘텐츠에서 목격하는 아름다운 여성에 대한 호의적 댓글은 온정적 성차별 경험으로써, 온정적 성차별 태도에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 이에 뷰티 콘텐츠의 댓글 소비가 온정적 성차별 태도에 정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였으며 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

연구가설2. 뷰티 콘텐츠의 댓글 소비는 온정적 성차별 태도에 정적인 영향을 줄 것이다.

4) 온정적 성차별 태도의 효과: 편향적 태도, 방관자적 태도, 집합적 행동의도

이제까지 온정적 성차별 태도에 영향을 미치는 요인들의 역할에 대해 살펴 보았다. 이제는 이렇게 형성된 온정적 성차별 태도가 어떠한 형태의 행동으로 이어지는가에 대해 논의하고자 한다. 사회적 역할 수행이 요구되는 집단 영역에서 성차별은 다양한 형태로 나타나며 그로 인한 효과 역시 상이한 것으로 알려진다. 가령 적대적 성차별은 성희롱, 성적 농담, 주도적 역할에서 여성 능력을 폄하하는 방식으로 표현되며 이는 불공평한 상황에 대한 분노와 저항, 업무수행에 대한 강한 동기를 유발한다(Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007).

이와 달리 온정적 성차별은 여성에 대한 보호 차원에서 경쟁적이거나 갈등적인 상황에서 여성을 배제하는 것, 섬세함이나 배려심을 여성의 장점으로 내세움으로써 여성을 주도적인 남성 업무의 보조적 역할로 귀속시키는 것과 같은 행동으로 나타날 수 있다(Jones et al., 2014). 이러한 경우 여성들은 자신이 조직에서 혜택을 받고 있다고 생각하거나 자신이 주도적 업무에서 배제되는 것이 조직 전체의 이익에 기여한다는 인식을 가질 수 있다(Becker & Wright, 2011). 나아가 여성의 사회적 역할에 대한 스테레오타입을 긍정적으로 수용함으로써 조직에서의 성적 불평등 시스템을 정당화시킬 수 있다는 것이 선행연구들의 지적이다(Hideg & Ferris, 2016).

주목해야 할 부분은 여성 자신의 역할에 대한 인식이 실제의 업무수행 성과

로 이어질 수 있다는 점이다. 이는 여성이 남성에게 적합하다고 생각되는 업무를 수행할 때, 업무수행에 대한 자기의심과 불안이 발생하고 이것이 업무와 관련한 기억과 결과에 영향을 미치기 때문으로 설명될 수 있다(Hideg & Perris, 2016; Kuchynka et al., 2017). 실제 다르텐 등(Dardenne et al., 2013)은 여자 대학생을 대상으로 화학 회사에 채용 지원을 한다는 가정 아래 업무 관련 테스트를 진행하도록 하였다. 더불어 테스트를 진행하는 동안 뇌의 변화를 자기공명검사(magnetic resonance imaging)를 통해 촬영하였다. 연구결과 온정적 성차별 조건에 노출된 개인에게서 업무 테스트를 수행하는 동안 뇌의 배외측전전두엽(bilateral dorsolateral cortex)과 전측 대상회(anterior cingulate)의 변화가 나타났다고 한다. 배외측전전두엽은 작업 기억, 전측 대상회는 정서 반응 및 억제와 관련 있는 부위로 이는 남성적으로 생각되는 업무가 여성 피험자의 기억과 정서에 부정적으로 작용하였음을 의미한다.

또 다른 사례로 쿠친카 등(Kuchynka et al., 2017)은 여자 대학생의 온정적 성차별주의, 수강 과목에 대한 효능감 및 성적을 조사하였다. 그 결과에 따르면, 온정적 성차별주의가 높을수록 과학, 기계, 공학, 수학 등 4개 과목에 대해 남성의 능력이 여성보다 우월하다고 인식하는 경향이 확인됐다. 더불어 온정적 성차별주의는 이들 과목에 대한 낮은 효능감을 매개로 낮은 수강 성적을 예측하였다. 이외에도 조직 차원에서 온정적 성차별주의가 업무에 대한 효능감 또는 유능감을 감소시키고 과제수행능력을 저하시켰다는 연구들이 보고된 바 있다(Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Jones et al., 2014).

이러한 논의를 종합해봤을 때, 온정적 성차별 태도는 주도적 역할에 대한 여성의 자기신뢰, 자기효능감, 유능성에 대한 지각을 감소시킴으로써 해당 업무를 방관하려는 태도를 야기할 수 있다. 또한 이러한 이유로 주도적 업무의 파트너를 선택할 때 여성이 아닌 남성을 선호하는 편향적 태도가 나타날 것을 예측해볼 수 있다. 킹과 동료들(King et al., 2010)은 남성의 경우 온정적 성차별주의가 강할수록 도전적 업무의 수행자로 남성을 여성보다 더 선호함을 보고하였다(King et al., 2010). 여성의 경우 온정적 성차별주의가 편향적 성별 선택으로 이어졌다는 연구는 찾아보기 어려우나, 온정적 성차별주의가 높을수록 전제적 지도방식보다 민주적 지도방식을 지닌 여성 리더를 선호하고 높게 평가한다는 연구결과를 찾아볼 수 있다(안미영·김혜숙·안상수, 2005). 이 연구에서 전제적 지도방식은 도전적이고 성취중심적인 업무 성향을, 민주적 지도방식은 대인관계를 중요시하고 관심과 배려를 중시하는 업무 성향을 의미하였다. 즉 전제적 지도방식은 주도적 업무수행과 관련된 적극적인 행동

경향과 관련된다고 볼 수 있으며, 이는 여성들이 조직의 주도적 역할 수행자로 여성을 선호하지 않거나 낮게 평가하는 편향적 태도를 가질 수 있음을 추측하게 한다.

이와 더불어 집단 영역에서 남녀의 역할을 나누는 것이 여성 스스로에게 집단의 이익으로 지각된다는 선행연구를 고려해볼 때(Becker & Wright, 2011) 온정적 성차별 태도가 방관자적 태도, 편향적 태도를 만들어내고 나아가 적극적인 조직 활동을 위한 집합행동에 대한 의지를 약화시킬 수 있음을 유추해볼 수 있다. 사회심리학 연구들에서 집합행동은 사회적으로 소외된 집단이나 개인이 그 상황을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 유력한 수단인 것으로 설명된다(Wright, Taylor, & Moghaddam, 1990; Wright, 2010). 즉 집합행동은 사회적 불평등을 겪고 있는 집단이나 개인의 의견을 드러냄으로써 그 지위를 향상시키는 데 효과적인 것으로 이해될 수 있다. 물론 이러한 집합행동의 긍정적 효과가 성차별, 인종차별 등과 같은 사회적 소외 집단에만 적용되는 것은 아니다. 예컨대 집합행동은 기회의 자유(opportunity freedom)로서 개인이 조직에서의 의사결정과정, 공적업무수행 등에 참여하는 것을 촉진시킬 수 있다(Bonvin, 2012). 또한 조직의 혁신, 발전을 위한 집합행동은 행동 당사자에 대한 조직의 기대와 긍정적 평가를 이끌어내는 데 효과적인 것으로 알려졌다.

이러한 차원에서 봤을 때, 조직생활에 대한 집합행동은 개인에게 다양한 업무 기회를 제공하고 긍정적 평가를 가져옴으로써 주도적 업무 수행을 위한 기반으로 작용할 수 있다. 따라서 온정적 성차별 태도, 편향적 태도, 방관자적 태도가 집합행동의 감소로 이어질 경우, 이는 여성의 사회적 역할 수행에 대한 불평등으로 이어질 수 있다. 이에 본 연구는 온정적 성차별 태도로 인해 형성된 편향적 태도 및 방관자적 태도가 조직에서의 집합행동의도를 감소시킬 것이라고 보고 다음의 연구가설을 설정하였다.

연구가설3-1. 온정적 성차별 태도는 주도적 역할에 대한 편향적 태도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설3-2. 온정적 성차별 태도는 주도적 역할에 대한 방관자적 태도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설4-1. 온정적 성차별 태도는 조직생활에 대한 집합행동의도에 부적인 역할을 미칠 것이다.

연구가설4-2. 주도적 역할에 대한 방관자적 태도는 조직생활에 대한 집합행동의도에 부적인 역할을 미칠 것이다.

연구가설4-3. 주도적 역할에 대한 편향적 태도는 조직생활에 대한 집합행 동의도에 부적인 역할을 미칠 것이다.

2. 연구방법

1) 자료수집

본 연구의 가설검증을 위해 서울 소재의 대학교에 재학 중인 남녀 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 온라인을 통해 이루어졌고 링크 주소를 제공하여 설문조사 사이트에 접속할 수 있도록 하였다. 설문조사 참여에 대한 보상으로 수강 과목 평가에 추가 점수를 부여하였다. 수집된 데이터 중 응답이 불성실한 경우를 제외한 총 156개의 데이터를 최종 분석에 사용하였다. 설문응답자 155명의 성별은 남성 48명(30.8%), 여성 108명(69.2%)이었으며 평균연령은 21.28세($SD = 1.94$)였다.

2) 측정 변인

본 연구에서 측정한 변인들은 아래와 같다. 아래의 측정변인들은 별도의 언급이 없는 한 7점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 7점: 매우 그렇다)로 측정되었음을 의미한다.

(1) 뷰티 콘텐츠 이용량 및 이용 동기

뷰티 콘텐츠 이용량은 유튜브에서 ‘뷰티 관련 영상(화장법, 패션, 헤어 등)’, ‘건강, 다이어트 관련 영상(운동법, 몸매 관리 등)’을 각각 얼마나 시청하는지를 묻는 2개의 문항으로 측정하였다(1점: 전혀 시청하지 않는다, 7점: 매우 자주 시청한다). 이때 뷰티 콘텐츠는 여성 유튜버가 출연하거나 여성을 대상으로 하는 뷰티 관련 내용을 다루는 콘텐츠로 한정하였다. 또한 뷰티 콘텐츠에 대한 정의로 “뷰티 콘텐츠는 뷰티 관련 정보(화장법, 제품 소개, 제품 추천, 제품 사용 후기 등), 다이어트 관련 정보(다이어트 방법, 다이어트 제품 소개, 다이어트 제품 추천, 다이어트 제품 후기 등)를 제공하는 영상을 의미합니다.”라는 문구를 설문지에 제시하였다.

뷰티 콘텐츠 이용 동기는 앞서 응답한 뷰티 콘텐츠 시청에 대한 동기를 측정했다. 이정권과 최영(2015)이 사용한 소셜미디어의 내재적·외재적 이용 동기 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 이들 연구에서는 ‘재미’ 요인

을 내재적 동기로, ‘정보 추구’를 외재적 동기로 설명하고 있다. 본 연구에서는 재미에 해당하는 내재적 동기로 ‘영상이 재미있어서’, ‘관심사, 취향 등이 비슷한 사람끼리 놀기에 좋아서’, ‘일상적인 잡담, 이야기를 나누는 소소한 재미가 있어서’, ‘공감대가 비슷한 사람들과 어울리는 재미가 있어서’ 등 4개 문항을, 정보 추구에 해당하는 외재적 동기로 ‘유용한 정보를 얻기 위해’, ‘필요한 정보를 찾기 위해’, ‘다른 사람의 대리 경험을 얻을 수 있어서’, ‘다양한 정보를 알고 싶어서’ 등 4개 문항을 사용하였다. 설문문항에 대한 신뢰도 점수 (Cronbach’s alpha)는 내재적 동기 .907, 외재적 동기 .929로 나타났다.

(2) 댓글 소비

댓글 소비는 댓글 읽기량으로 측정했다. ‘유튜브에서 뷰티 콘텐츠를 시청하면서 평소 얼마나 자주 댓글을 읽으십니까’의 단일문항에 대해 응답하도록 하였다(1점: 전혀 안함, 7점: 매우 자주).

(3) 온정적 성차별 태도

온정적 성차별 태도는 안상수, 김혜숙과 안미영(2005)이 개발한 한국형 다면성별의식검사(Korea Ambivalent Sexism Inventory: K-ASI)의 양가적 성차별주의 문항 중 온정적 성차별주의 문항을 참고·활용하였다. 설문문항은 ‘가벼운 짐이라도 여성에게 들게 하기보다 남성이 들어주어야 한다’, ‘좁은 길에서 남녀가 마주치면 남성이 먼저 길을 양보해야 한다’, ‘남성은 이지적이고 여성은 감성적이므로 그에 맞는 일을 할 때 남녀가 조화를 이룬다’, ‘방과 후 반겨줄 엄마가 집을 지켜야 아이들의 정서교육에 좋다’, ‘사랑하는 여성이 없다면 남성의 삶은 무의미할 것이다’ 등 5개였다. 요인분석을 진행하여 모든 문항이 하나의 요인으로 분류됨을 확인하였고, 이에 설문문항의 타당성에 문제가 없는 것으로 판단하였다. 5개 설문문항에 대한 신뢰도 점수는 .767로 나타났다.

(4) 주도적 역할수행에 대한 태도

주도적 역할수행에 대한 태도는 주도적 역할에 대한 편향적 태도와 방관자적 태도로 나누어 측정하였다. 주도적 역할은 조직에서의 성공 또는 진보와 관련된 업무 경험이라 할 수 있다. 이러한 역할 경험은 도전적 업무 경험(challenging work experiences)으로서 도전적이고 활동적이며 새로운 업무, 개인의 능력과 열정을 요구하는 업무, 자신 외부의 요인들을 관리해야 하는 책임이 큰 업무에 해당한다(King et al., 2010). 편향적 태도는 ‘여성’이

주도적 역할을 맡는 것에 대해 얼마나 편향적인 태도를 가지는지, 방관자적 태도는 ‘자신’이 주도적 역할을 수행하는 것에 대해 얼마나 방관자적인 태도를 취하는지를 의미한다.

편향적 태도와 방관자적 태도는 킹과 동료들(King et al., 2010)의 연구에서 사용한 조직에서의 도전적 업무 경험에 대한 설문문항을 태도에 관한 문항으로 변안·수정하여 측정하였다. 이 설문문항은 조직에서의 성공 및 진보와 관련된 도전적 업무 10개를 담고 있다. 본 연구에서는 요인분석을 통해 하나의 요인으로 분류되는 6개의 문항을 분석에 사용했으며, 그 내용은 ‘팀 구성원들과 함께 경영상의 중요한 문제를 다루는 업무’, ‘주요 팀 구성원들의 성과를 관리하고 다루는 업무’, ‘중요한 일의 책임자로 역할해야 하는 업무’, ‘기획, 상품, 서비스, 기능 등에 대해 직접적인 책임을 갖는 업무’, ‘고위 경영진, 동료 등 직접적 통제권을 행사할 수 없는 사람들에게 영향력을 발휘해야 하는 업무’, ‘클라이언트(의뢰인), 공급자, 정부 기관 등 조직 외부의 중요한 집단과의 관계를 관리하는 업무’ 등이다.

또한 이들 연구자가 도전적 업무에 대한 성별 선호 및 자기 선호를 측정하기 위해 사용한 방법을 참고하였다. 예컨대 이 연구에서는 도전적 업무 경험 척도를 활용하여 설문참여자자들이 관리자가 되었다는 가정 아래 해당 업무의 수행자로 남성과 여성 중 어떤 성별의 지원자를 선호하는지(편향적 태도)를 측정했다. 이후 동일 문항을 사용하여 설문참여자들에게 향후 조직에서 해당 업무를 수행하는 것에 대해 얼마나 선호하는지(방관자적 태도)를 응답하도록 했다.

선행연구를 토대로 본 연구에서는 편향적 태도를 측정하기 위해 업무할당과제 방법을 사용하였다. 구체적으로, 설문참여자들에게 조직의 한 부서를 총괄하는 책임자를 맡고 있다고 가정하고 여성 부하 직원의 직무성과평가표를 읽도록 하였다. 직무성과평가표에는 20대 여성 직원의 지난 1년 동안의 성과평가(업무의 질, 업무의 양, 업무 태도) 점수와 총평을 제시하였다. 성과평가 점수는 35점 만점에 29점, 총평은 ‘업무 향상을 위한 자기개발에 노력하며 평소 모범적으로 행동한다.’는 등의 평이한 내용으로 구성하였다. 직무성과평가표를 읽은 후, 이를 바탕으로 여성 부하 직원을 6개 업무에 배치하는 것에 대해 얼마나 추천하는지를 응답하도록 하였다.

방관자적 태도는 ‘향후 조직에서 본인이 다음의 업무를 맡는 것에 대해 얼마나 선호하는지 응답해 주십시오.’라는 질문과 함께 편향적 태도에서 사용한 6개의 문항을 제시하여 측정하였다. 6개 문항에 대한 신뢰도 점수는 편향적 태도 .744, 방관자적 태도 .771로 확인됐다.

(5) 집합행동의도

집합행동의도는 조직문화에 동참하고 조직생활에 적극적으로 참여하는 것에 대한 집합행동의도를 의미한다. 집합행동의도는 조직문화유형에 대해 측정하는 이동수(2007)의 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 조직문화 유형 척도는 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 과업지향문화 등 조직의 다양한 문화적 특징을 측정하는 것으로 각 문화에 따라 조직에서 중요하게 여기는 가치, 리더로서의 역할에 대한 내용을 포함한다. 즉 각 조직 문화에 얼마나 동참할 것인지는 조직에의 적응 정도, 조직 구성원 사이에서 개인이 가지는 경쟁력의 수준과 연결된다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 '귀하가 속해 있는 조직에서 구성원들이 조직문화 개선을 위해 집단행동을 한다고 가정할 때, 다음의 각 요구사항에 대해 어느 정도 참여할 의향이 있는지'를 질문하였다. 설문문항은 '조직 구성원의 팀워크, 합의, 그리고 참여를 중요시하는 것(관계지향문화 3개 문항)', '조직 구성원의 개성, 혁신, 그리고 도전을 통한 성장을 강조하는 것(혁신지향문화 3개 문항)', '원만한 조직운영을 위해 조직의 규정, 지침을 강조하는 것(위계지향문화 3개 문항)', '조직 구성원의 경쟁력과 성취력을 중요시하는 것(과업지향문화 3개 문항)' 등 총 12개 문항으로 구성되었으며 신뢰도 점수는 .805였다.

(6) 통제변인

통제변인으로 성별(남성 = 0, 여성 = 1)과 연령을 측정했다.

3. 연구결과

1) 기초분석

연구가설 검증에 앞서 측정변인에 대한 평균, 표준편차, 상관관계를 알아보기 위한 기초분석을 실시하였다. 표 1에 제시한 바와 같이, 측정변인 대부분에 대한 평균은 7점 척도의 중간값인 4점에서 크게 벗어나지 않는 수치를 보여준다. 더불어 상관관계분석 결과, 뷰티콘텐츠 이용량, 내재적 동기, 외재적 동기, 댓글 소비, 온정적 성차별 태도 등 5개 변인 간 유의미한 정적 상관관계가 도출됐다. 온정적 성차별 태도와 편향적 태도($r = .22, p = .005$)의 정적 상관관계가 나타났으며 편향적 태도, 방관자적 태도, 집합행동의도 등 3개 변인 간 유의미한 정적 또는 부적 상관관계가 있음이 확인됐다.

〈표 1〉 측정변인에 대한 평균, 표준편차 및 상관관계분석

변인	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 뷰티콘텐츠 이용량	-							
2. 내재적 동기	.59***	-						
3. 외재적 동기	.68***	.64***	-					
4. 댓글 소비	.58***	.59***	.65***	-				
5. 온정적 성차별 태도	.27***	.20*	.31***	.31***	-			
6. 편향적 태도	.01	.04	.08	.06	.22**	-		
7. 방관자적 태도	-.14	-.12	-.12	-.03	.01	.23**	-	
8. 집합행동의도	.05	-.02	-.03	-.18*	.00	-.38***	-.40***	-
<i>M</i>	3.08	3.18	4.43	4.29	2.18	2.65	3.32	4.80
<i>SD</i>	1.61	1.75	1.92	2.18	1.11	0.80	1.02	0.76

N = 156

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

2) 연구가설 검증

본 연구에서는 뷰티 콘텐츠의 내재적·외재적 동기가 온정적 성차별 태도에 미치는 영향(연구가설1-1, 1-2), 뷰티 콘텐츠에서의 댓글 소비가 온정적 성차별 태도에 미치는 영향(연구가설2), 온정적 성차별 태도가 주도적 역할(편향적 태도, 방관자적 태도)에 대한 태도에 미치는 영향(연구가설3-1, 3-2), 온정적 성차별 태도, 방관자적 태도, 편향적 태도가 집합행동의도에 미치는 영향(연구가설4-1, 4-2, 4-3)을 알아보기 위한 연구가설을 설정하였다.

이에 대한 결과를 도출하기 위해 4회의 회귀분석을 실시하였다. 모형1에서는 연구가설 1-1, 연구가설 1-2, 연구가설2를 살피기 위해 내재적 동기, 외재적 동기, 댓글 소비를 독립변인으로, 온정적 성차별 태도를 종속변인으로 투입하였다. 모형2, 모형3은 연구가설3-1, 연구가설 3-2를 검증하기 위한 과정으로 온정적 성차별 태도를 독립변인으로, 편향적 태도(모형2)와 방관자적 태도(모형3)를 각각 종속변인으로 설정한 2번의 회귀분석을 진행했다. 모형4에서는 연구가설 4-1, 연구가설 4-2, 연구가설 4-3을 검증하고자 온정적 성차별 태도, 편향적 태도, 방관자적 태도를 독립변인으로, 집합행동의도를 종속변인으로 투입한 회귀분석을 실시했다. 통제변인으로서는 성별, 연령, 뷰티콘텐츠 이용량을 사용하였다.

먼저 내재적 동기, 외재적 동기, 댓글 소비가 온정적 성차별 태도에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 표 2에 제시한 바와 같이, 외재적 동기($\beta = .29$, $t = 2.38$, $p = .019$), 댓글 소비($\beta = .28$, $t = 2.63$, $p = .006$)는 온정적 성차별

태도에 정적인 영향을 미치고 있었다. 즉 뷰티 콘텐츠 이용에 대한 외재적 동기가 높고 댓글 소비량이 많을수록 온정적 성차별 태도가 높음을 알 수 있었다. 더불어 통제변인으로 설정한 성별($\beta = -.28, t = -2.82, p = .005$) 역시 온정적 성차별 태도에 유의미한 영향을 주었다. 이는 여성에 비해 남성이 더 높은 온정적 성차별 태도를 보임을 의미한다.

〈표 2〉 연구문제 확인 및 연구가설 검증을 위한 회귀분석 결과

예측변인	종속변인							
	모형1: 성차별 태도		모형2: 편향적 태도		모형3: 방관자적 태도		모형4: 집합행동의도	
	β	t	β	t	β	t	β	t
성별	-.28	-2.82**	.08	.74	.12	1.07	-.12	-1.28
연령	.11	1.43	.25	3.09**	.06	.67	-.17	-2.36*
뷰티콘텐츠 이용량	.14	1.34	-.10	-.87	-.15	-1.23	.13	1.28
내재적 동기	-.13	-1.26	.01	.12	-.05	-.45	.02	.21
외재적 동기	.29	2.38*	.08	.60	-.13	-.95	.06	.49
댓글 소비	.30	2.77**	-.01	-.07	.09	.76	-.30	-2.98**
온정적 성차별 태도			.20	2.29*	.06	.67	.13	1.68
편향적 태도							-.28	-3.77***
방관자적 태도							-.31	-4.41***
R^2	.19		.11		.04		.34	
수정된 R^2	.16		.07		-.00		.30	
F	5.96***		2.70*		.92		8.27***	

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

다음으로 온정적 성차별 태도가 편향적 태도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 온정적 성차별 태도가 편향적 태도에 유의미한 정적 영향을 미치고 있음이 나타났다($\beta = .20, t = 2.29, p = .023$). 이는 온정적 성차별 태도가 높을수록 편향적 태도가 높음을 의미한다. 더불어 온정적 성차별 태도, 편향적 태도, 방관자적 태도가 집합행동의도에 영향을 미치는지에 대해 분석한 결과 집합행동의도에 대한 편향적 태도($\beta = -.28, t = -3.77, p < .001$)와 방관자적 태도($\beta = -.31, t = -4.41, p < .001$)의 부적 영향력이 확인됐다. 따라서 편향적 태도 및 방관자적 태도 수준이 높을수록 집합행동의도가 감소하고 있음을 알 수 있었다.

온정적 성차별 태도는 방관자적 태도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으

로 나타났다. 이외 통제변인으로 투입한 연령은 편향적 태도($\beta = -.31, t = -4.41, p < .001$)와 집합행동의도($\beta = -.31, t = -4.41, p < .001$)에 영향을 미치고 있었다. 즉 편향적 태도는 연령이 높을수록($\beta = .25, t = 3.09, p = .020$), 집합행동의도는 연령이 낮을수록($\beta = -.17, t = -2.36, p = .002$) 높은 경향이 있음을 알 수 있었다. 회귀모형에 대한 설명량은 모형1 16%, 모형2 7%, 모형4 30%이었고 회귀모델의 적합성을 확인하기 위한 F검증 결과는 유의미했다.

4. 논의 및 결론

1) 이용 동기와 댓글 소비의 온정적 성차별 태도에 대한 영향

본 연구는 개인적 차원에 한정되어있던 미디어 이용과 여성의 외모에 대한 논의에 대해 성별 불평등과 같은 사회구조 속에서 그 의미를 탐색해보려는 시도이다. 또한 주도적 역할 수행에서 여성 차별이 발생하는 원인으로 남성뿐 아니라 여성 스스로 내면화하고 있을 수 있는 고정관념에 대해 자각하고 변화시킬 수 있는 계기를 마련하기 위한 것이라고도 볼 수 있다. 이에 더해 미디어를 통해 경험되는 온정적 성차별과 성적 대상화가 이용자의 적극적 참여가 이루어지는 소셜미디어 안에서는 또 다른 의미로 작용할 수 있는지를 살피고자 한 것이다. 이러한 목적에서 본 연구는 연구가설의 검증을 위해 156명의 대학생들을 대상으로 설문조사를 실시했으며 다음과 같은 결과를 도출하였다.

먼저, 유튜브의 뷰티 콘텐츠 시청에 대한 내재적 동기와 외재적 동기가 온정적 성차별 태도에 영향을 미치는지 살펴보았다. 그 결과, 뷰티 콘텐츠의 외재적 이용 동기는 온정적 성차별 태도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 유튜브 뷰티 콘텐츠 시청에 대해 정보 추구를 목적으로 하는 외재적 동기가 높을수록 온정적 성차별 태도가 높아짐을 알 수 있었다. 반면 내재적 동기가 온정적 성차별 태도에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 확인됐다.

내재적 동기는 외모 관리를 위한 정보 추구의 목적이 아닌 뷰티 콘텐츠 자체를 즐기기 위한 목적에서 뷰티 콘텐츠를 시청하는 것을 의미한다. 따라서 외재적 동기만 온정적 성차별 태도에 유의미한 영향을 주었다는 것은 외재적 동기와 내재적 동기의 역할이 다르다는 것을 의미한다. 가령 외재적 동기에 의한 뷰티 콘텐츠 시청은 성적 대상화, 온정적 성차별 경험과 관련 있는 것이라면 내재적 동기에 의한 시청은 주체성의 표현으로 이해할 수 있다.

실제로 유튜브, 아프리카TV 등의 소셜미디어 이용에 관해 살핀 연구들에서 ‘상호작용’, ‘재미’, ‘공감과 대리만족’ 등의 내재적 동기는 공통적으로 중요한 역할을 했다(김설예·유은·정재민, 2016; 반옥숙·박주연, 2016; 정용국, 2018). 이는 전통적 미디어와 달리 소셜미디어의 참여, 공유, 소통의 특징이 시청자로 하여금 미디어에서 제시한 여성 이미지 소비에 대한 새로운 의미를 부여하고 있음을 시사한다. 즉 소셜미디어 뷰티 콘텐츠에서 여성 이미지는 소비의 목적 자체가 아닌 소통과 공감, 자기표현을 위한 매개체로 기능하고 있다고 해석해볼 수 있다. 이에 더해 소셜미디어 이용량과 신체 불만족의 관계에 대해 살핀 연구들은 소셜미디어 이용량이 신체 불만족에 영향을 미친다거나, 영향을 미치지 않는다는 일관되지 않은 연구결과를 제시하고 있다(오현숙, 2017; 이상의·이숙정, 2019; Meier & Gray, 2014). 즉 소셜미디어, 뷰티 콘텐츠의 이용량만으로는 성적 대상화, 온정적 성차별 경험을 설명하는 데 한계가 있으며, 이용 동기와 같은 요인을 추가적으로 고려할 필요가 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

한편, 이와 달리 외재적 동기에 의한 뷰티 콘텐츠 시청은 온정적 성차별 태도를 증가시켰다. 이는 소셜미디어에서의 여성 이미지 노출과 소비에 대해 주의 깊게 들여다볼 필요가 있음을 시사한다. 유튜브, 인스타그램, 페이스북 등에 게재되는 수많은 여성 이미지, 이를 중심으로 이루어지는 외모 관련 대화가 여성에 대한 차별적 태도에까지 관여하고 있음을 보여주기 때문이다.

다음으로, 뷰티 콘텐츠의 댓글 소비는 온정적 성차별 태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 댓글을 많이 읽을수록 온정적 성차별 태도가 높아지고 있음을 알 수 있었다. 댓글은 뷰티 콘텐츠의 내용과 관련하여 뷰티 유튜버와 이용자, 이용자와 이용자 간 이루어지는 대화라 할 수 있다. 선행연구들은 이러한 대화에서 보여지는 내용은 사회 전반의 여론으로 인식되며, 특히 콘텐츠의 내용과 댓글의 논조가 유사할 경우 이용자의 인식과 태도 역시 같은 방향으로 변화될 수 있음을 설명하고 있다(김경보, 2016; 이은주·장운재, 2009). 또한 소셜미디어에서의 외모 관련 대화는 마른 몸매에 대한 이상화, 외모 상향 비교를 거쳐 신체 불만족을 증가시키는 것으로 보고된다(이상의·이숙정, 2019). 즉 본 연구결과에 대해, 뷰티 콘텐츠에서 댓글 소비는 여성의 외모 관리를 사회적 규범으로 인식하도록 하며, 이러한 인식이 온정적 성차별 태도에 영향을 미쳤을 것으로 생각해볼 수 있다.

추가적으로, 성별이 온정적 성차별 태도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 남성이 여성에 비해 온정적 성차별 태도가 높은 경향이 있었다. 이는 여성을 보호하려고 하는 등의 온정적 성차별적 행동이 여성보다 남성의

인식이 더 크게 반영된 결과일 수 있음을 보여준다. 다만 남성의 온정적 성차별 태도가 여성보다 높은 것을 여성에 대한 보호와 배려의 측면에서만 해석하려는 시도는 위험이 있다. 예컨대, 한국여성정책연구원(2018)은 남성의 성불평등에 관한 연구에서 성차별주의로 양가적 속성과 더불어 반페미니즘을 세 번째 차원으로 포함하여 설명하였다. 반페미니즘은 성불평등에 저항하고 사회변화를 촉구하는 여성들의 움직임을 부정적으로 여기는 남성들의 시선이라고 할 수 있다. 이 연구에서 20대 남성의 적대적 성차별·반페미니즘은 50.5%, 온정적 성차별 태도는 23.8%로 나타났다. 이는 여성을 보호의 대상으로 바라보지도 않으면서 사회변화를 요구하는 여성들에 대한 20대 남성의 반감이 클 수도 있음을 시사한다. 따라서 남성의 온정적 성차별 태도가 낮게 나타날 것은 추후 적대적 성차별 태도, 반페미니즘 차원과 함께 논의함으로써 적절한 의미를 도출할 수 있을 것이라고 본다.

2) 온정적 성차별 태도, 주도적 역할수행에 대한 태도, 집합행동의 도의 관계

이어, 온정적 성차별 태도가 주도적 역할에 대한 편향적 태도와 방관자적 태도에 영향을 미치는지, 온정적 성차별 태도, 편향적 태도, 방관자적 태도가 적극적인 조직 행동으로서 집합행동의도에 관여하는지 알아보았다. 분석 결과, 온정적 성차별 태도는 편향적 태도에 정적인 영향을 미치고 있음이 확인됐다. 이는 온정적 성차별 태도가 높을수록 주도적 업무 수행에서 여성을 선호하지 않는 편향적 태도가 높음을 의미한다. 온정 성차별주의와 여자 대학생의 학업 수행에 관한 연구에서는(Kuchynka et al., 2017) 여성의 온정적 성차별 태도가 남성에게 유리하다고 생각되는 수업 과목에 대한 낮은 효능감과 성적을 예측하고 있음을 보고한 바 있다. 유사하게 남성적으로 생각되는 회사의 채용 지원과 관련하여 연구를 진행한 다르덴 등(Dardenne et al., 2013)은 업무 수행에 대한 여성의 자기의심과 불안이 실제의 업무 수행 결과에 부정적으로 작용함을 밝혔다. 이는 남성적 업무라고 생각되는 행동에 여성이 참여할 때, 자신의 능력이 남성보다 열등할 것이라는 생각이 업무 관련 행동에 대한 기억에 영향을 미치기 때문인 것으로 설명된다. 또한 이러한 인식은 주도적 역할에서 여성이 제외되는 것에 대해 조직의 이익에 기여한다는 생각을 갖게 함으로써(Becker & Wright, 2011) 주도적 역할 수행의 대상으로 여성을 덜 선호하는 편향된 태도를 갖게 할 수 있다. 본 연구의 결과는 선행연구들에서도 도출한 맥락과 유사한 것으로써, 온정적 성차별 태도가 여성의 주도적 업무

수행에 대한 편향적 태도를 만들어낼 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

한편 온정적 성차별 태도는 방관자적 태도에 유의미하지 않은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 온정적 성차별 태도가 편향적 태도를 증가시킨 것과 달리 방관적 태도에는 영향력을 미치지 않은 것에 대해서는 몇가지의 이유를 생각해볼 수 있다. 앞서 언급한 연구들에서, 온정적 성차별 태도는 남성적이라고 생각되는 업무 및 학업 수행에 대한 여성의 효능감을 감소시킴으로써 실제의 행동에 부정적인 결과를 야기하는 것으로 나타났다(Becker & Wright, 2011, Dardenne et al., 2013; Kuchynka et al., 2017). 선행연구에서는 남성적이라고 생각되는 업무(화학회사에서의 업무), 남성의 능력이 더 높을 것이라고 생각되는 과목(과학, 기계, 공학, 수학)에 대한 태도 및 지각을 온정적 성차별 태도의 종속변인으로 설정했다. 이와 달리 본 연구에서는 방관자적 태도를 조직에서의 발전 가능성을 돕는 도전적 업무에 대한 태도로 설정했다. 선행연구와 본 연구에서 설정한 남성적 업무, 조직과 업무의 특성 등이 상이하여 이러한 연구결과가 도출되었을 수 있다.

또 다른 이유로는 자신과 타인에 대한 편향적 지각의 차이에 반영된 것으로도 해석해볼 수 있다. 예컨대, 여성 스스로는 자신의 사회적 능력이 남성에 비해 열등하지 않다고 여기지만, 다른 여성에 대해서는 남성보다 사회적 능력이 부족한 것으로 여길 수 있는 것이다. 이러한 경우, 여성 스스로가 원하는 사회적 역할과 사회에서 여성에게 요구하는 사회적 역할 간에 괴리감이 발생할 수 있다. 나아가 이는 여성들에게 사회적 역할에 대한 불만족을 야기하고, 조직에서의 원활한 역할 수행을 저해할 가능성이 있다. 이에 대해서는 후속 연구들을 통해 좀 더 세밀한 연구를 시도할 필요가 있다고 본다.

편향적 태도와 방관자적 태도는 주도적 업무 수행, 적극적 조직 참여에 대한 집합행동의도에 부적인 영향을 미치고 있었다. 즉 편향적 태도가 높고, 방관자적 태도가 높을수록 집합행동의도가 감소함을 알 수 있었다. 앞선 연구결과들을 종합하여 해석해봤을 때, 뷰티콘텐츠에 대한 외재적 동기는 온정적 성차별 태도를 증가시키며, 이는 주도적 역할 수행에 대한 편향적 태도에 영향을 미쳐 집합행동의도를 감소시킨다는 것을 알 수 있다. 다만 온정적 성차별 태도가 방관자적 태도에 미치는 영향이 유의미하지 않았다는 점에서 방관자적 태도가 집합행동의도에 미치는 영향과 온정적 성차별 태도의 관계에 대해서는 추후의 검토가 필요할 것으로 생각된다.

3) 결론 및 제언

본 연구의 결과는 유튜브에서 이루어지는 뷰티콘텐츠의 시청이 그 동기에 따라 온정적 성차별 태도에 관여할 수 있음을 보여준다. 뷰티콘텐츠 이용량이 성차별 태도에 영향을 미치지 않았다는 점은 미디어에서 여성 이미지에 노출되는 자체가 아니라 그 동기가 중요한 요인임을 알게 한다. 더불어 이러한 성차별 태도가 주도적 역할 수행에 대한 편향적 태도와 집합행동의도로 이어졌다는 연구결과는 미디어에서 보여지는 여성에 대한 이미지 소비가 외모관리차원에서 나아가 사회적 의미로 확대될 수 있음을 유추하게 한다.

다만 본 연구의 의미를 해석하는 데 몇가지 주의사항이 요구된다. 앞서 언급했듯이 개인이 접하게 되는 조직은 그 문화와 특성이 매우 다양하다. 조직에 따라 어떤 성향의 개인을 추구하는지, 개인들이 어떤 문화를 경험하는지도 매우 다양할 수 있다. 본 연구는 조직의 특성을 반영하기보다 조직에서의 발전에 도움이 되는 행동들을 살폈기 때문에 실제의 다양한 조직 환경을 반영하지 못하였다. 더불어 본 연구의 결과에 대해 남성의 입장에서 어떤 의미를 지니는지에 대해서는 구체적인 설명이 어려운 측면이 있다. 즉 남성의 온정적 성차별 태도가 편향적 태도를 거쳐 남성 본인의 집합행동의도를 감소시킨다는 것이 어떤 의미로 해석될 수 있는가에 대해서는 관련 연구의 축적이 필요하다. 마지막으로 내재적 동기로서 경험하는 뷰티콘텐츠 이용이 어떤 맥락에서 주체적 활동으로 발휘될 수 있는가, 주체적 활동의 경험이 구체적으로 무엇을 의미하는가에 대해서는 심층적인 탐구가 이루어져야 할 필요가 있다.

본 연구의 샘플수가 156개였다는 점도 한계점으로 존재한다. 연구대상이 많지 않기 때문에 본 연구의 결과가 일반화될 수 있는가에 대한 의문이 제기될 수 있다. 또한 한정된 데이터로 분석이 이루어져 분석결과를 한눈에 살필 수 있는 방법론적인 시도를 하기 어려웠다. 추후 신뢰성 있는 표본을 확보하여 연구를 진행한다면 위와 같은 한계점을 보완하는 동시에 남성과 여성의 데이터를 분리하여 그 차별점과 의의를 도출해낼 수 있을 것으로 본다.

위의 한계점을 염두하고, 본 연구는 연구의 결과에 대해 다음과 같은 의의를 도출하였다. 본 연구의 시도는 주도적 역할 수행에서 여성 차별이 발생하는 원인으로서는 남성뿐 아니라 여성 스스로 내면화하고 있을 수 있는 고정관념에 대해 자각하고 변화시킬 수 있는 계기를 마련할 것이라고 본다. 더불어 내재적 동기를 가능하게 하는 소셜미디어의 특징이 여성의 외모 관련 행동에 긍정적 효과를 가져올 수 있는지에 대한 가능성을 제시할 수 있을 것이다. 이는 여성의 외모관리행동의 의미에 대한 또 다른 접근이 필요함을 보여준다. 예컨대,

본 연구에서 뷰티 콘텐츠 시청은 콘텐츠 자체를 즐기고 소통하기 위한 내재적 동기에 의해서도 나타났다. 즉 뷰티 콘텐츠 시청의 목적이 외모 관리에만 국한되지 않은 것이라 할 수 있다. 이를 미디어 전반으로 확대해서 본다면 소셜미디어를 포함한 방송 프로그램, 뉴스 보도 등에서 여성의 외모관리행동을 여성의 가치로 연결짓거나 타인으로부터 주목받기 위한 목적으로 연결짓는 것에 대해 주의할 필요가 있다. 본 연구에서 확인한 바와 같이, 여성의 외모 관련 행동은 자신에 대한 표현이자 타인과 소통하기 위한 매개체로서 기능할 수도 있기 때문이다. 이를 종합하여, 본 연구는 이러한 과정들을 통해 외모에 대한 억압으로부터 여성 해방을 위한 근본적이고 실질적인 대안을 고민해보는 기회를 제공해줄 것으로 기대한다.

참고문헌

- 권예지·차유리(2020). “미디어 및 프로그램 장르별 이용량, 양가적 성차별주의 태도, 주관적 안녕감 간의 관계”. *여성연구*. 104권 1호. 125-151.
- 김경보(2016). “신체 이미지 관련 뉴스 및 댓글의 논조가 여대생의 신체 이미지에 미치는 영향”. *한국언론학보*. 제60권 제6호. 36-67.
- 김광옥·하주용 (2007). “지상파텔레비전 광고에 나타난 여성의 이미지: 고정관념 지수를 이용한 성별 스테레오타입 분석”. *한국언론학보*. 제51권 제2호. 453-478.
- 김설예·유은·정재민(2016). “인터넷 개인방송의 이용동기와 사회적 시청 요인이 지속이용과 지불의사에 미치는 영향: 아프리카TV를 중심으로”. *문화경제연구*. 제19권 제3호. 57-84.
- 김애라(2019). “10, 20대 여성들의 아름다움의 네트워크와 그 의미에 관한 연구: 뷰티콘텐츠문화를 중심으로”. *미디어, 젠더 & 문화*. 제34권 제1호. 131-173.
- 김예슬란·여민구·이미나(2018). “미디어 노출과 대인 커뮤니케이션이 20대 여성의 신체 만족도와 외모 관리 행동에 미치는 영향: 사회적 규범의 역할을 중심으로”. *미디어, 젠더 & 문화*. 제33권 제3호. 43-84.
- 김혜숙·윤소연(2009). “여성 리더의 특성과 효율성: 조직의 성차별 문화의 영향”. *한국심리학회지*. 제23권 제1호. 33-54.
- 반옥숙·박주연(2016). “인터넷 개인 방송 지속 이용의 구조적 관계에 대한 연구: 확장된 기술수용모델을 중심으로”. *언론과학연구*, 제16권 제1호, 59-95.
- 송수연·김유승(2020). “SNS 광고와 댓글 소비행태에 대한 이해: 근거이론적 접근”. *한국광고홍보학보*. 제22권 제2호. 5-41.
- 심재웅(2014). “TV예능·오락프로그램 시청이 청소년들의 미용성형수술 의지에 미치는 영향: 온정적 성차별주의의 역할”. *대한성학회지*. 제1권 제3호. 87-98.
- 안미영·김혜숙·안상수(2005). “적대적·온정적 성차별주의와 전제·민주방식의 여성지도자에 대한 평가”. *한국심리학회지*. 제19권 제2호. 17-38.
- 안상수·김혜숙·안미영(2005). “한국형 양가적 성차별주의 척도(K-ASI) 개발 및 타당화 연구”. *한국심리학회지*. 제19권 제2호. 39-66.
- 오현숙(2017). “소셜미디어가 여대생의 신체 이미지 형성에 미치는 영향”. *광고연구*. 제115호. 421-450.
- 우양호(2012). “우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근: 양가적

- 성차별 이론의 규명”. 행정논총. 제52권 제1호. 271-301.
- 이동수(2007). “경쟁가치모형을 이용한 한국 행정조직문화의 진단”. 한국행정논집. 제19권 제2호. 215-245.
- 이병혜 (2009). “매스미디어의 신체이미지와 자아존중감, 우울에 대한 영향: 여대생들을 중심으로”. 한국방송학보. 통권 제23-3호. 166-204.
- 이상의·이숙정(2019). “소셜미디어 이용이 청소년의 신체상에 미치는 영향: 외모 대화, 마른 몸매의 내면화, 외모 상향 비교, 신체 불만족 간의 관계를 중심으로”. 커뮤니케이션학연구. 제27권 제1호. 57-84.
- 이세진(2018). “인터넷 개인방송에서 콘텐츠 특성이 시청자 반응에 미치는 영향 연구: 한국과 중국의 뷰티 장르를 중심으로”. 사회과학연구. 제31권 제1호. 79-111.
- 이은순(2019). “가족 커뮤니케이션과 미디어 노출이 여고생의 성형 의도에 미치는 영향: 건강외모대화, 외모내면화, 외모만족, 정보추구행위의 매개효과에 대한 탐색적 연구”. 한국방송학보. 제33권 제2호. 140-183.
- 이은주·장윤재(2009). “인터넷 뉴스 댓글이 여론 및 기사의 사회적 영향력에 대한 지각과 수용자의 의견에 미치는 효과”. 한국언론학보. 53권 4호. 50-71.
- 이정권·최영(2015). “소셜미디어 이용 동기 연구: 개방형 SNS와 폐쇄형 SNS 비교를 중심으로”. 한국언론학보. 제59권 제1호. 115-148.
- 전소정·성용준·양은주(2018). “소셜미디어 이용행동과 여성의 신체상의 관계: 자기대상화 이론을 중심으로”. 한국심리학회지. 제23권 제1호. 69-89.
- 정경운(2020). “고용 성차별, 어떻게 깰 것인가”. 민주노동정책연구원.
- 정용국(2018). “여대생의 뷰티 유튜브 이용동기 및 시청경험에 관한 연구”. 사회과학연구. 제25권 제3호. 7-28.
- Becker, J. C., & Wright, S. V.(2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 62-77.
- Bonvin, J. M.(2012). Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice. *European Review of Labour and Research*, 189(1), 9-18.
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T.(2007). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779.
- Dardenne, B., Dumont, M., Sarlet, M., Phillips, C., Balueay, E.,

- Degueudre, C., Luxen, A., Salmon, E., Maquet, P., & Collette, F.(2013). *Benevolent sexism alters executive brain responses. Clinical Neuroscience, 24*(10), 575-577.
- Deci, E. L.(1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J.(2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*, 573-598.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G.(1995). Gender and effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 117*, 125-145.
- Forbes, G. B., Collinsworth, L. L., Jobe, R. L., Braun, K. D., & Wise, L. M.(2007). Sexism, hostility toward women, and endorsement of beauty ideals and practices: Are beauty ideals associated with oppressive beliefs?. *Sex Roles, 5*, 265-273.
- Franzoi, S. L.(2001). Is female body esteem shaped by benevolent sexism?. *Sex Roles, 44*, 177-188.
- Glick, P., & Fiske, S. T.(1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T.(1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly, 21*(1), 119-135.
- Glick, P., & Fiske, S. T.(2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist, 56*, 109-118.
- Hideg, I., & Ferris, D. L. (2016). The compassionate sexist? How benevolent sexism promotes and undermines gender equality in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology, 111*(5), 706-727.
- Jha, A., & Mamidi, R.(2017). When does a compliment become sexist? Analysis and classification of ambivalent sexism using twitter data. In *Proceedings of the Second Workshop on NLP and Computational Social Science*, 7-16.
- Jones, K., Stewart, K., King, E., Morgan, W. B., Gilrane, V., & Hylton, K.(2014). Negative consequence of benevolent sexism on efficacy

- and performance. *Gender in Management. International Journal*, 29(3), 171-189.
- King, E. B., Botsford, W., Hebl, M. R., Dason, J. F., & Perkins, A.(2010). Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences. *Journal of Management*, 38, 1835-1866.
- Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C., & Toomey, R.(2017). Hostile and benevolent sexism and college women's stem outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 42(1), 72-87.
- Meier, E. P., & Gray, J.(2014). Facebook photo activity associated with body image disturbance in adolescent girls. *Cyberpsychology, Behavior, & Social Networking*, 17(4), 199~206.
- Oswald, D. L., Franzoi, S. L., & Frost, K. A.(2012). Experiencing sexism and young women's body esteem. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 31(10), 1112-1137.
- Rahayu, B. S.(2015). *The use of sexist language in dagelan account on instagram*. Undergraduate Thesis, Unimed.
- Reskin, B. F., & McBrier, D. B.(2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2), 210-233.
- Rollero, C.(2012). Men and women facing objectification: The effects of media models on well-being, self-esteem and ambivalent sexism. *International Journal of Social Psychology*, 28(3), 373-382.
- Stermer, S. P., & Burkley, M.(2012). Sex-box: Exposure to sexist video games predicts benevolent sexism. *Psychology of Popular Media Culture*, 4(1), 47-55.
- Swami, V., Coles, R., Wyrozumska, K., Wilson, E., Salem, N., & Furnham, A.(2010). Oppressive beliefs at play: Associations among beauty ideals and practices and individual differences in sexism, objectification of others, and media exposure. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 365-379.
- Vescio, T. K., Gervais, S. J., Synder, M., & Hoover, A. (2005). Power and the creation of patronizing environments: The stereotype-based

behaviors of the powerful and their effects on female performance in masculine domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 658-672.

Wright, S. C.(2010). Collective action and social change. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses(Eds.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 577-595). Thousand Oaks, CA: Sage.

Wright, S. C., Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M.(1990). Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 994-1003.

Abstract

The Influence of Beauty Contents Use and Comments in Social Media on Benevolent Sexism, Attitude toward Leading Role, and Collective Action Indention

Eun-Hee, Youk*

The purpose of this study is to explore the meaning of media use and female appearance in social structures such as gender inequality. Specifically, this study attempted to examine whether the intrinsic and extrinsic motives for the use of beauty contents, and the comments lead to benevolent sexism. Furthermore, it was verified whether women's attitudes toward leading role influence the collective action intention. In order to achieve the research purpose, a survey was conducted on college students and the following results were derived. First, the extrinsic motivation of beauty contents had a positive effect on the benevolent sexism. Second, the benevolent sexism increased the bias toward women's leading role performance. Finally, the biased attitude was found to reduce the collective action intention for organizational participation. The results of this study show that the consumption of women's images through media can lead to behaviors in the organization through a benevolent sexism. Through this, it was suggested that discussions on consumption of women's image need to be expanded to the dimension of women's social activities. In addition, the attempt of this study is expected to provide an opportunity to consider fundamental and practical alternatives for the liberation of women from the suppression of appearance.

Keywords : beauty contents use, benevolent sexism,
intrinsic•extrinsic motives, comments, collective action

* Post Doctor, Seoul National University, BK21 Group, Dept, of Communication

2022년 2호
(통권 113호)
여 성 연 구

발 행 인	문 유 경
편 집 인	이 미 정
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2022년 6월 30일
발 행 처	한국여성정책연구원 (03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363) TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인 쇄 처	리드릭 TEL. 02)2269-1919

