

젠더화된 조직: 조직의 과업문화와 여성관리직 일자리

신 희연 · 한 보영

본 연구는 노동시장 내에서 재생산되고 있는 조직 내 수직적 성별분리를 조직수준의 과업문화를 통해 설명하고자 하며, 이때 조직 내 수직적 성별분리는 여성 관리직 비율로 규정되었다. 기존의 논의들은 조직수준에서 노동시장의 젠더 불평등을 야기하는 요인으로 산업군이나 규모와 같은 조직의 구조적 측면, 여성 근로자의 비중을 통한 관계적 측면, 복지와 같은 제도적 측면을 언급해왔으나, 본 연구에서는 여기에서 더 나아가 조직 내의 젠더 불평등을 재생산하는 기제로 문화적 측면인 과업시간의 증가를 상정한다. 과업시간의 증가는 남성에 비해 여성에게 더 많은 부담으로 작용할 수 있다는 점에서 젠더 중립적이지 않다. 가설의 검증을 위해 사업체 패널을 이용한 다층성장모형 수행하였다. 결과에 따르면 과업시간이 높은 기업의 경우 초기의 여성 관리직 비율이 낮았으며 시간에 따라 여성 관리직 비율 역시 감소하는 것으로 나타났다. 또한 과업시간이 시간에 따라 증가할 경우에도 여성 관리직 비율이 감소하였는데, 이러한 효과는 여성 근로자 비율이 높은 기업에서, 제조업과 같은 남성적 산업에 비해 여성적 산업에서 완화되었다. 이는 과업의 증가가 조직 내 성별 불평등을 강화하고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 노동시장 내 젠더 불평등을 조직수준에서 밝히고 있는 동시에 조직의 구조적, 관계적, 제도적 측면들이 문화적 측면인 과업문화와 서로 맞물리며 조직 내의 수직적 성별분리를 강화할 수 있음을 실증적으로 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

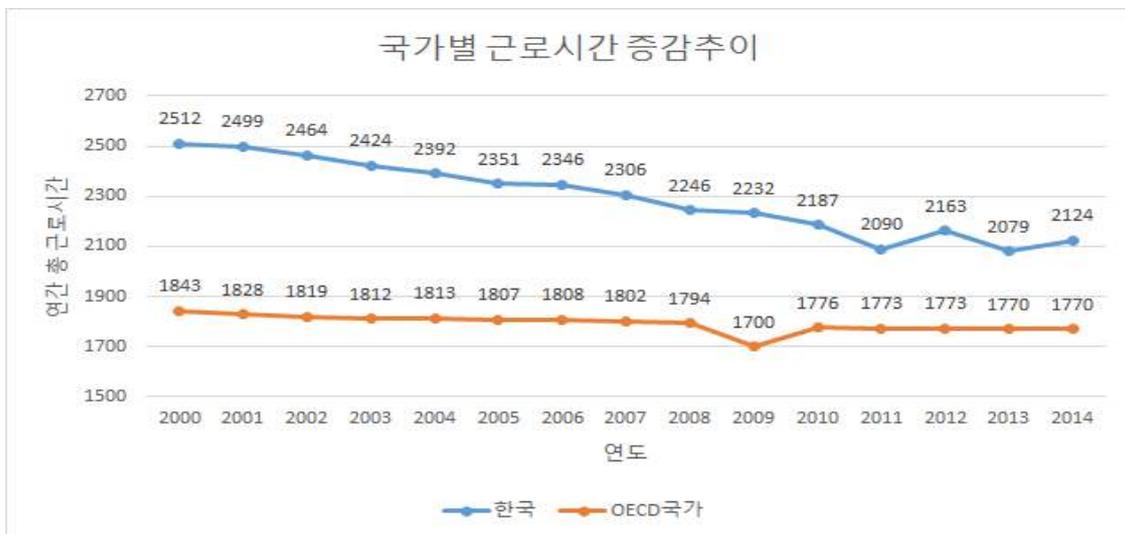
* 연세대학교 사회학 석사과정

** 연세대학교 사회학 석사

I. 서론

OECD의 국가별 노동시간 지표에 따르면, OECD 회원 국가의 연간 평균 노동시간은 1770시간으로, 휴일을 제외한 연 평균 근로일을 약 255일로 가정하였을 때, OECD 회원국 근로자들의 하루 평균 근로 시간은 약 6.9시간이라 할 수 있다. 그러나 한국의 경우 하루 평균 8.3시간으로 이는 OECD의 다른 회원국들의 평균에 비해 약 1.2배 높은 것으로 나타났다.

[그림 1] 국가별 근로시간 증감추이



장시간 근로는 나쁜 것인가? 장시간 근로를 통해 노동시장의 생산성을 신장시킴으로써 근로자와 국가 전체에 긍정적인 기여를 하게 되는 것은 아닐까? 노동생산성은 노동시간과 선형관계를 가지지 않는다. 선행 연구에 따르면 오래 일하는 것은 근로자들의 건강을 위협하고(Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L., 1997), 노동생산성을 저하시키는 효과를 가지며(Biedlby & Bielby, 1984), 노동시장에서 성별에 따른 분리를 강화시키는 요인으로 작용하고 있다(Petersen & Morgan, 1995; Williams J, 2010; Tomaskovic-Devey, 2014; Cha, 2010; Cha & Weeden, 2014). 특히, 차미영과 그의 동료들은(Cha, 2010; Cha & Weeden, 2014) 장시간 근로가 노동시장에서 젠더 불평등을 체계적으로 생산하는 기제로써 작동하고 있다고 주장하고 있다. 오래 일하는 것이 근로자들의 능력을 가늠하는 하나의 척도로서 자리잡은 것은 남성에 비해 가사와 육아의 부담으로부터 자유롭지 못하는 여성 노동자들에게 불리하게 작용할 수 있기 때문이다. 그들의 논의에 따르면 특히, 과업의 규범이 만연한 전문직이나 관리직의 경우 여성 노동자들의 진입 자체를 저

해시킬 수 있으며, 직종 내 성별 임금 격차를 증대시키는 요인으로써 작용할 수 있다. 이러한 논의는 노동시간에 의거한 평가나 규범이 젠더 중립적으로 존재하지 않는다는 사실을 시사하고 있으며, 또한 장시간의 근로가 노동시장에서의 성별 분리(sex segregation)를 강화시키는 기제로써 작동하고 있음을 암시하고 있다.

본 연구에서는 앞선 논의들을 따라 장시간 근로가 가지는 성별 분리 효과에 주목하고자 한다. 특히, 조직내의 관리직 여성비율을 살펴봄으로써 수직적 성별분리 효과에 초점을 두고자 한다. 조직의 과업 문화 자체가 근로자들의 젠더에 따라 양가적인 효과를 가져올 수 있다는 사실은 국내의 선행연구를 통해서도 많은 논의가 이루어져 왔다. 한국의 경우 경제 위기 이후 공공영역에서의 여성의 경제활동참여가 증가한 반면 가정의 영역에서는 가사와 육아의 부담이 남성 근로자에 비해 여성 근로자에게 전적으로 과중되면서 여성들의 일과 가정의 이중부담은 증대되는 것으로 나타났다(이숙진, 1998; 손문금, 2005; 허수연, 2008). 이러한 논의들은 한국 노동시장에서의 근로 시간이 여성 근로자들에게 패널티로 작용할 수 있음을 시사하는데 큰 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 일과 가정의 갈등으로 인하여 직업영역에서의 성별 분리를 강화시키는 요인으로써 장시간의 근로의 문제를 제기함으로써 국내 노동시장에서 설명되지 않았던 공간의 극간을 메울 수 있는 설명 방식을 제공하고 있다. 이와 같은 논의들은 여성 근로자 개인과 혹은 가구의 영역에 대한 풍부한 논의를 제공해주는 반면 실제 노동이 발생하고 노동관계와 규범이 형성되는 조직 차원의 설명을 하지 못하는데 그 한계가 있다고 할 수 있다. 따라서 본 논문에서는 국내 노동시장에서의 과업의 문화가 다른 조직적 특성과 맞물리면서 수직적 성별분리를 어떻게 강화시키고 있는가에 대해 논의하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 연구가설

1. 성별분리와 조직

우리가 일하는 공간(Working place)은 젠더로부터 독립적으로 존재하는가? 승무원, 간호사, 비서, 의사, 운전기사, 경호원 위의 나열된 직업을 두 가지 분류하는 방법 중의 하나는 사회적으로 여성형 직업이라 인지되는 직업군과 남성형 직업이라 인지되는 직업군으로 나누는 것이다. 이와 같은 성별 분리(sex segregation)는 다음의 과정을 통해 발생하게 된다. 여성은 돌봄과 세심함에 우위를 남성은 신체적 힘이나 리더십에 우위를 가진다는 등의 남성과 여성이 가지는 개인적인 특성들이나 사회적 기대에 기반한 인식이 오랜 시간 동안 구조화 되면서 성별에 따른 직업 분류체계를 형성하게 되는 것이다(Williams J, 2010). 노동시장에서 성별 분리는 남성형 직업과 여성형 직업으로 구분시키는 수평적 분리(horizontal segregation)와 동일한 직업 내에서의 성별에 따라 다른 위계를 가지게 하는 수직적 분리(vertical segregation)로 구분될 수 있다. 성별에 근거한 편견이 승진, 직무평가, 임금책정 등

에 영향을 주면서 같은 직업 내에서도 남성근로자와 여성근로자의 상향진출에 차이를 가져오기 때문이다(Joan Acker,1990; Rudman&Glick, 1999).

노동시장에서 성별분리를 강화시키는 요소들에 대한 논의는 다양하게 이루어져 왔다. 우선, 신고전학파¹⁾에 따르면 노동시장에서의 채용·승진·임금 등의 의사결정 과정은 수요와 공급의 원칙에 따라 합리적으로 수행된다. 때문에 개인의 생산성 혹은 그와 밀접한 연관을 가지는 인적자본(교육, 경력, 근속년수 등)에 의해 노동자들의 임금 격차, 지위 등에 차이가 나타날 수 있는 것이다. 따라서 노동시장에서의 성별분리는 차별에 의한 결과로 해석되기보다 개인의 차이에 의한 결과로 즉, 합리성에 근거한 차이로써 인식되어야 한다. 그러나 노동시장에서의 남성 노동자와 여성 노동자 사이에서 나타나는 다양한 차이를 해석하는데 “생산성에 근거한 틀”은 종종 들어맞지 않을 때가 있다. 또한 이와 같은 접근은 성별에 근거한 차별을 생산하는데 기여하는 조직적 특성들에 대한 고려가 간과되어 있다는 한계를 가진다고 지적 되어 왔다(Haberfeld,1992). 일반적인 직무의 요건, 채용, 임금 책정, 직능 평가 등 조직에서 수행되는 일련의 관료제의 과정들이 남성성 혹은 여성성으로부터 자유롭지 않기 때문에(Hartmann,1976; Rossner,1987; Ferguson,1984) 조직의 목표 달성 과정에서 시행되는 관료제적 제도와 관행은 노동 조직 내의 성별 분리를 강화하는 기제로써 작동할 수 있는 것이다.

조직의 관료제적 구조를 성별분리의 주된 원인으로 주장하는 기존 논의들과는 달리 에이커(Joan.Acker,1990)는 조직 자체를 젠더화된 과정으로써 고려해야함을 주장하였다. 조직의 관료제적 구조에 주목하는 논의들은 관료제의 특성이 젠더 불평등을 생산하는 주요 요인으로써 지적하는 반면 조직 자체는 젠더 중립적인 공간으로써 상정하는데 한계를 가지고 있다. 작업장 내의 규칙, 노동 계약, 직무 평가, 노동자들 간의 관계 등을 결정하는 조직 원리(organizational logic)는 형성되고 유지되는 과정에서 “본질적으로(inherently)” 젠더로부터 영향을 받게 된다(Joan Acker,1990). 조직을 구성하는 행위자들은 스스로 자신의 젠더를 끊임없이 재구성하고 다른 사람들과의 상호작용을 통해 자신의 성 정체성을 표현하고 확인하는 젠더링(gendering)의 과정을 피할 수 없기 때문이다. 따라서 조직에서 발생하는 상호작용 및 노동 규범이 형성되는 모든 과정에서 젠더로부터의 개입이 허용되며 이는 조직이 젠더로부터 중립적으로 존재할 수 없는 조건을 형성하게 하는 것이다. 이러한 시각은 조직의 구조, 작업장에서 발생하는 관계와 노동의 과정 조직 내에서 발생하는 모두를 상징화된 젠더 이데올로기로부터 자유롭지 못한 요인들으로써 고려하는데 주요한 의의가 있으며, 다양한 맥락들이 조직에서 체계적으로 성별 분리를 강화하는 요인으로 작용하고 있음을 밝히고 있다.

보다 실증적인 연구들은 조직의 성별분리를 강화하는 요인으로써 조직 내의 근로

1) 신고전학파에 따르면 완전 경쟁의 노동시장에서 생산성 차이가 아닌 고용주의 사회적 편견에 근거한 차별로 인한 경우 자유시장의 원리에 따라 고용주가 겪는 기회비용이 증가하게 된다. 따라서 신경제학파는 이러한 원리에 따라 생산성의 격차에 근거하지 않은 차별은 시간이 지남에 따라 자연스럽게 감소할 것이라 주장하고 있다.

자들의 성별 대표성에 초점을 두기 시작하였다(Davis, 1982; Roos & McDaniel, 1996). 퍼거슨(Ferguson, 1984)은 여성의 노동시장 참여가 증가하는 것과 특히 여성들의 참여가 지배적인 특정 직업, 영역의 "여성화(feminization)"를 강화시키며 조직 내의 남성 혹은 여성의 비율이 젠더화 된 조직을 형성한다고 주장하였다. 블라우(Blau, 1977)에 따르면 사람들은 같은 조건을 가지는 집단을 선호하는 경향을 가지기 때문에 조직 내의 남성 혹은 여성의 대표성은 채용과정에 영향을 줄 수 있다. 채용 과정에서 뿐 아니라 조직의 성별 비율은 임금책정, 승진, 규범 형성 등 조직 내에서 행해지는 다양한 형태의 상호작용에 영향을 줄 수 있으며, 이는 나아가 조직 내의 성별 분리를 생산 혹은 완화하는 기제로써 작용할 수 있다. 조직에서의 성별분리를 이해하기위해 여성의 대표성 혹은 남성의 대표성 등에 주목하는 논의들은 젠더와 성별의 개념을 동일한 것으로 고려한다는데 한계를 가진다. 로스와 그의 동료들은(Roos & McDaniel, 1996) 노동시장에서의 성별분리를 이해하기 위하여 남성 혹은 여성의 대표성을 나타내는 성별 구성(sex composition)과 남성성 혹은 여성성, 남성적 특성과 여성적 특성에 따라 형성된 규범을 고려하는 개념으로 젠더 유형화(gender typing)를 모두 고려해야한다고 주장하였다. 더하여 젠더화된 조직을 구성하는 요인으로써 조직의 문화의 영향 역시 간과할 수 없는 부분으로 자리 잡고 있다.

조직 구성원들 사이에 형성된 젠더 이데올로기와 상징적인 성역할은 조직 내의 젠더에 따른 업무 분담, 임금 책정, 직능 평가 등에 영향을 미친다. 조직 내에서 긍정적으로 평가되는 가치와 능력 은 남성성의 영역 아래 구성되었다(Joan C. Williams, 2008; Joan Acker, 1990). 여성 일반에 대해 기대되는 역할이나 그들에 대한 가치관은 여성 노동자들에게 여성으로써의 정체성과 행동양식을 요구하게 되며 남성에게도 동일한 과정이 수행된다. 문화적 규범과 가치관은 동일한 행위가 젠더에 따라 이질적으로 평가되는 것으로 이어지게 한다. 작업장 내에서 긍정적으로 평가되는 자질이나 능력은 젠더로부터 자유롭지 않기 때문이다. 예를 들어, 직장에 헌신하고 늦은 시각까지 근무하는 근로자들의 경우 "능력 있는 조직원" 혹은 "열심히 일하는 조직원"으로써 조직 구성원들에게 긍정적인 평가를 받는 반면 동일한 경우가 여성 노동자들에게 나타나는 경우 자기중심적이고, 이기적인 여성 근로자로 평가되는 상반되는 평가를 받는 것을 볼 수 있다(Budig, M. J., & England, P., 2001, Joan Acker, 1990;2006). 따라서 젠더에 대한 이데올로기와 문화는 남성성에 근거한 규범들을 조직 내에서 재생산하며 이를 통해 남성과 여성 근로자들 사이에서 나타나는 분리되는 영역을 견고하게하는 역할을 하고 있다.

젠더화된 조직(gendered organization)에 대한 위와 같은 논의들은 조직이 가지는 구조적, 관계적, 문화적 특성은 노동시장에서의 성별에 따른 직무분리를 강화시키는 기제로써 작동할 수 있으며, 나아가 조직 내의 젠더 불평등을 생산한다는 사실에 주목하고 있다(Kathy Ferguson, 1984; Jessica Benjamin, 1988; Joan Acker, 1990; Blum et al, 1994). 젠더화된 조직에 대한 논의는 노동시장에서 간과되어왔던 조직

적 측면을 고려함으로써 젠더 불평등을 설명할 수 있는 주요한 논점으로 등장하였다. 그러나 브리튼에 따르면(Britton, 2000), 이론적으로 또 실증적으로 젠더화된 조직이 의미하는 것이 무엇인지에 대한 논의는 아직까지도 충분하게 이루어지고 있지 못하며, 다양한 논의들이 가지는 모호함은 젠더화된 조직의 개념이 가지는 능력을 저해시키고 있다. 그의 주장에 따르면, 이러한 한계를 극복하기 위해서는 특정 맥락이나 조건하에 하나의 젠더 그룹이 다른 집단에 비해 특혜를 보는지에 대한 고려가 필요하며, 이를 체계화하고 구체화함으로써 젠더화된 조직이 불평등을 생산하는 과정에 대한 논의의 설명력을 강화시킬 수 있다. 따라서 본 연구에서는 젠더화된 조직에 대한 선행 논의들을 고려하기 위하여 조직 내의 성별에 따른 대표성과 조직의 구조적 특성인 산업특성과 규모 또 조직 내의 성 평등 문화를 고려하기 위하여 기업 복지를 고려하여 어떠한 구조적, 관계적, 제도적 특성이 맞물리면서 성별분리를 강화시키는가를 살펴보고자 한다. 또한 브리튼(Britton, 2000)의 지적과도 같이 특정 맥락이나 조건하에 조직의 성별분리가 강화되는가를 살펴보기 위하여 조직의 과업 문화가 조직내 성별 분리에 기여하는 정도를 살펴보고자 한다.

2. 조직의 과업문화와 여성 관리직

OECD의 국가 통계에 따르면 2014년 한국인의 연간 노동시간은 2124시간으로 이는 멕시코, 코스타리카에 이어 노동시간이 가장 긴 국가 중의 하나인 것으로 나타났다. 한국의 장시간의 노동은 90년대의 빠른 경제 성장과 국가 발전에 기여하는 주된 요소 중의 하나로써 평가되어왔다. 그러나 현대에 들어 장시간 노동은 근로자들과 기업, 국가 모두에게 부정적인 결과를 초래하는 원인으로써 지적되고 있다. 그들의 논의에 따르면 근로시간의 증가가 반드시 노동 생산성의 증가로 귀결되는 것은 아니며(Biedlby & Bielby, 1984), 오히려 장시간 근로를 강조하는 조직의 문화는 근로자들의 건강을 위협하며(Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L., 1997) 노동생산성을 저해시키거나(Biedlby & Bielby 1984) 일과 가정의 갈등을 촉발시키는(Cha, 2010; Cha & Weeden, 2014)등 우리 사회의 부정적인 영향을 초래하고 있다(Hochschild, A., Fligstein, N., Voss, K., Schor, J., Burawoy, M., & Sharone, O., 2001).

차영주와 그의 동료들(Cha, 2010; Cha&Weeden, 2014; Cha, 2013)은 노동시간이 여성들을 노동시장으로부터 체계적으로 배제시키고 있으며 그 형태는 다양하게 나타나고 있다고 주장하고 있다. 이들의 주장에 따르면, 여성들의 경제활동 참여와 교육 수준의 증가에도 불구하고 1980년대 이후에는 남녀 소득 격차의 감소가 정체되는 현상이 나타나고 있으며, 그 원인 중의 하나는 노동시간의 차이에서 찾아볼 수 있다. 그들은 오래 일하는 문화가 노동시장의 젠더 불평등을 설명할 수 있는 새로운 또 강력한 요인으로써 자리 잡고 있음에 주목하고 있다.

신고전학파의 논의에 따르면 오래 일하는 노동자가 높은 임금을 받고 또 좋은 직

책을 가지는 것은 당연한 것이라 여겨질 수 있을 것이다. 그러나 주요한 것은 여성 근로자들로 하여금 오래일할 수 없게 하는 구조적 요인이 작동하거나 이미 자리 잡은 오래일하는 문화가 여성들의 능력을 평가 절하하는 요인으로 작용하는 경우 남성 혹은 여성이기에 받는 이득 혹은 패널티가 존재하게 하며, 이는 개인들이 가지는 능력에 의한 평가가 아닌 단지 그들이 가지는 성별에 근거한 차등적인 평가를 받게 되기 때문에 문제가 되는 것이다. 그렇다면 근무시간은 어떠한 원리를 통해 노동시장에서 여성들을 배제시키고 있는가?

남성 노동자들에 비해 여성 노동자들은 이중의 부담을 가지게 된다. 여성 노동자들은 직장 영역에서 요구되는 업무와 헌신과 동시에 가정 영역에서 요구되는 가사와 육아의 부담으로부터 자유롭지 못하다. 때문에 긴 근로 시간은 여성 노동자들로 하여금 일과 가정의 충돌을 경험하게하며 노동시장으로부터 이탈을 촉진시키게 되는 것이다(Cha, 2010²⁾). 또한 남성 중심적인 문화에서는 과중한 노동시간이 가지는 효과가 더욱 증대될 수 있다. 상대적으로 남성의 비율이 지배적인 물리학자, 변호사, 엔지니어, 자연과학자, 건축가, 보안서비스업자 등의 직업군에서는 과업에 대한 규범이 강하게 나타나고 있으며, 이러한 직업군에 종사하는 여성 근로자들은 과업에 규범에 부응하는데 한계를 경험하게 된다(Cha, 2013³⁾). 때문에 남성의 비율이 지배적인 직종에 종사하는 아이가 있는 여성 노동자들은 남성 근로자들에 비해 또는 아이가 있지 않는 여성 근로자들에 비해 직업을 떠나는 경향이 큰 것으로 나타났다. 특히 소득이 높은 전문직, 관리직 직종의 경우 장시간 근무를 요구하는 규범이 만연하며 여성들의 유입을 저해하고 노동시장 이탈을 촉진시키며 남녀 임금 격차를 증가시키는 요소로써 작용하고 있다(Cha&Weeden,2014).

이들의 논의는 노동시간이 더 이상 젠더 중립적으로 존재하지 않음을 시사한다. 젠더에 따라 노동시간이 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있으며, 노동시간이 성별에 따른 불평등을 생산하는 기제로써 작동하고 있음을 알 수 있다. 특히 노동시간이 노동 생산성을 가늠하는 척도로 사용되는 관리직, 전문직 직종의 경우 노동시간이 미치는 효과가 더욱 강하게 나타나고 있는데, 이는 장시간의 노동이 수직적 성별 분리를 강화시키는 주된 요인으로써 작용하고 있음을 암시하고 있다.

그러나 이들의 주장은 노동시간이 개인과 가정에 미치는 영향 등에 주목하여 노동시장에서 주요한 조직 수준의 효과를 고려하지 못하는데 한계를 가지고 있다 할

-
- 2) 노동시간의 증가로 인한 일과 가정의 충돌은 젠더에 따라 이질적으로 나타나고 있다. 맞벌이 가구들을 대상으로 차영주(2010)는 자신과 배우자의 노동시간이 사직에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구 결과에 따르면 여성 노동자의 경우 배우자의 노동시간이 길수록 여성 노동자들의 사직 경향이 높아지는 반면, 남성 노동자의 경우 배우자의 노동시간의 증가가 본인의 사직 여부에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 노동자들이 가지는 젠더에 따라 노동시간이 가져오는 부담의 크기가 다를 수 있으며 이는 특히 여성 근로자들에게 부정적인 요소로써 작용할 수 있음을 암시하고 있다.
 - 3) 그들은 근로시간이 남성형 직업과 여성형 직업으로 젠더에 근거한 직업영역의 성별분리를 강화시키는 요소로써 작용하고 있음을 강조하고 있다.

수 있다. 조직에서 시행되는 제도와 관행이 노동 조직 내의 불평등을 생산하는 기제로써 작용할 수 있으며, 노동시장의 구조 뿐 만이 아니라 노동 과정에서의 개입되는 다양한 상호작용과 조직의 젠더 이데올로기의 맥락을 다각화 할 수 있기 때문에 노동시장에서의 젠더 불평등을 논의하는데 조직에 대한 고려는 불가결한 요소라 할 수 있다(J.Acker,1990;2006,Kathy Ferguson,1984; Jessica Benjamin,1988; Joan Acker,1990;Blum et al, 1994;Britton,2000). 따라서 본 논의에서는 과업 문화가 가지는 효과가 조직 내 여성 관리직 비율을 체계적으로 변화시키는가를 살펴보고자 한다. 구체적으로 조직의 구조적, 관계적, 제도적 특성에 따라 과업문화가 여성 관리직 비율에 미치는 효과의 차이가 있는지를 살펴봄으로써 과업 문화가 젠더화된 조직과 맞물리면서 노동시장에서 젠더 불평등을 생산하는 과정에 대해 알아보하고자 한다.

III. 분석틀 및 연구 가설

1. 분석 틀

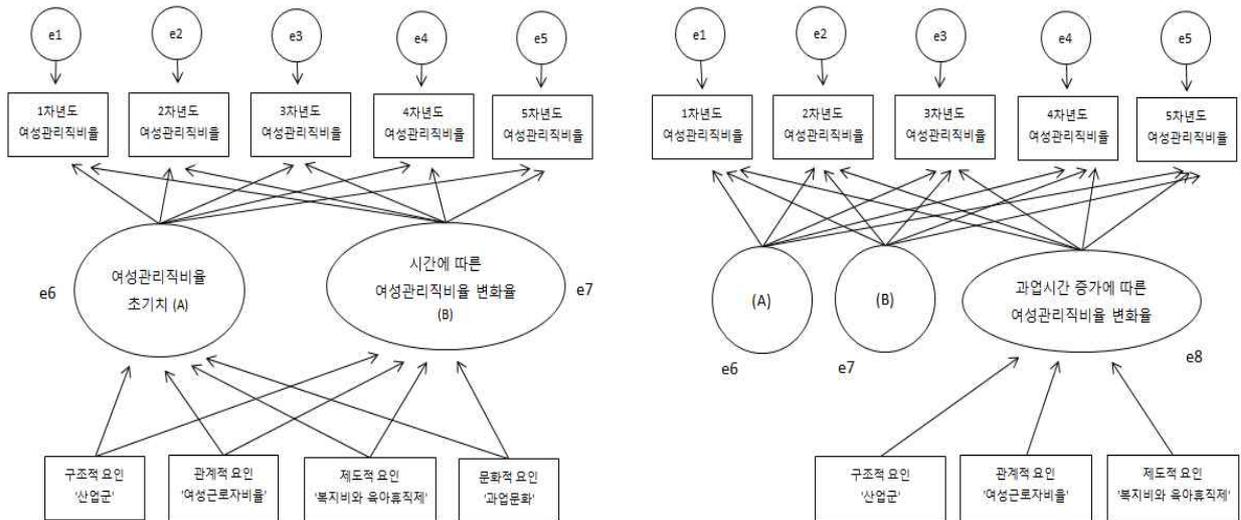
본 연구에서 검증하고자 하는 가설은 앞선 이론적 논의에 따라 크게 두 가지 부분으로 구분될 수 있다. 이는 첫째로 조직수준의 구조적, 관계적, 제도적, 그리고 문화적 요인이 조직 내 여성 관리직 비율의 증감에 미치는 독립적인 효과를 분석하는 것이다. 둘째는 이 중 문화적 요인, 그 중에서도 본 연구에서 주목하고자 하는 과업 문화에 의해 조직 내 여성 관리직 비율이 감소하는 효과가 조직의 구조적, 관계적, 제도적 속성에 따라 어떻게 달라지고 있는가를 살펴보는 것이다. 이 같은 가설의 첫 번째 주요 전제는, 기존 논의에 따라 조직 내 여성 관리직 비율이 조직의 수직적 성별분리를 측정할 수 있는 하나의 지표로 여겨질 수 있다는 것이며, 두 번째 전제는 조직 내의 구조, 관계, 제도, 문화가 상호 독립적으로 존재하는 동시에 상호간에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 이 때 조직의 구조적 측면은 산업군으로, 관계적 측면은 여성 근로자 비율로, 제도적 측면은 복리후생비 지출과 육아휴직제도 시행으로 대표되었으며, 문화적 요인은 그 다양한 맥락 가운데 연구관심에 따라 조직의 과업문화를 중심으로 살펴보았다.

2. 연구가설

먼저 분석에서 중요하게 살펴보고자 하는 부분으로, 기업 내 존재하는 과업 분위기가 여성의 관리직 진출을 막는 하나의 영향요인이 될 것으로 가정한다. 앞선 이론적 논의와 마찬가지로 기업 내에서 장시간 근무가 보편적인 분위기가 조성되어

있을 경우 과업 수행에 어려움을 겪을 가능성이 높은 여성에게 문제가 될 수 있으며(Cha,2010; Cha and Weeden,2014) 더 나아가 이것이 여성의 관리직 진출을 저해하면서 노동시장에서의 성별 분리를 강화시키는 요인으로써 작용할 수 있다. 특히

[그림 2] 분석틀



개인의 과업 여부와 달리 사업체 수준에서 이를 살펴보게 되면 조직의 다양한 특성이 과업 문화와 맞물리면서 거시적인 맥락에서 수직적 성별분리에 미치는 영향을 파악할 수 있다는데 이점을 가진다고 할 수 있다. 이를 위해 과업시간이 많은 기업이 실제로 여성 관리직 비율이 낮은지를 검증할 것이며, 해당 가설은 우선적으로 1차 패널 값인 초기치를 이용해 분석할 것이다.

그러나 여성 관리직 비율이 시간이 흐름에 따라 변화할 수 있기 때문에 이에 대한 시계열적 해석이 반드시 수반되어야 한다. 다시 말해, 초기 여성 관리직 비율의 절대적인 양 그리고 시간에 따른 변화량은 다르게 접근될 필요성이 있는데 이를 위해 이 둘을 구분하여 분석하고자 한다. 따라서 다음으로는 초기에 형성된 과업문화가 시간의 흐름에 따라 기업의 여성 관리직 비율을 낮추어 조직내 성별 분리를 강화하고 있는지 살펴볼 것이다.

[가설1] 기업 내 과업문화의 성별 분리 유발 및 강화효과

- 1-1) 과업시간이 많은 사업체의 경우 여성 관리직 비율이 낮을 것이다.
- 1-2) 초기에 과업시간이 많았던 사업체는 시간이 갈수록 여성 관리직 비율이 점점 더 낮아질 것이다.

가설 2에서는 가설 1에서 상정한 과업문화의 성별 분리 효과가 기존에 논의된 조직 내의 구조적, 관계적, 제도적 측면을 함께 고려하였을 경우에도 여전히 존재하는지를 확인하고자 한다. 구조적 요인은 기업의 산업군으로 측정되었으며 관계적 요인은 여성 근로자의 비중이 얼마나 되는지를 통하여 측정되었다. 제도적 요인으로

는 경우에는 기업의 복리후생비 지출정도와 여성 육아휴직 제도 시행 여부를 함께 고려하였다. 이처럼 구성된 기업의 세 가지 다른 측면의 요인은 각각 독립적으로 조직의 성별분리 형성에 영향을 줄 것으로 보인다. 따라서 본 가설에서는 조직의 구조적, 관계적, 제도적 요인을 통제한 후에도 초과 근무시간의 정도가 여성 관리직 비율을 감소시키는 하나의 요인이 될 수 있는지 확인한다.

[가설2] 조직 내 구조적, 관계적, 제도적 측면과 과업문화의 성별분리 유발 및 강화효과

2-1) 여성 근로자 비율과 산업특성을 고려한 후에도 과업시간이 많은 사업체의 경우 여성 관리직 비율이 낮을 것이다.

2-2) 여성 근로자 비율과 산업특성을 고려한 후에도 초기에 과업시간이 많았던 사업체는 시간이 갈수록 여성 관리직 비율이 더욱 낮아질 것이다.

가설 1과 2에서는 초기에 형성된 과업 분위기를 중심으로 과업시간의 변동을 가정하지 않는 반면, 가설 3에서는 과업시간 역시 시간에 따라 증가, 혹은 감소할 수 있는 대상으로 상정하고 이에 대한 영향력을 살펴본다. 특히 과업시간이 증가하는 것을 통해 여성 관리직 비율이 낮아져 조직의 성별분리가 강화되는 정도가 가설2에서 살펴본 기업 내 구조적, 관계적, 제도적 특성에 따라 달라질 것으로 가정한다. 이는 과업시간이 동등하게 증가한다고 하더라도 모든 기업에서 성별 분리의 경향이 강화되는 것은 아닐 수 있다는 것을 의미한다. 다시 말해, 과업문화로 대표되는 기업의 문화적 속성은 해당 조직이 어떤 산업군에 속하는지, 조직 내 여성 근로자의 대표성이 어떠한지, 그리고 기업 내 근로자들을 위한 근로조건 확립을 위해 예산을 얼마나 지출하는지 등에 따라 다르게 형성 또는 발현될 수 있다. 따라서 기업 내에 흐르는 문화적 기제들이 실제 조직 내의 성별 분리를 강화시키면서 젠더 불평등을 야기하고 있는지에 대한 폭넓은 해석을 얻기 위해 이와 같은 조직의 거시적 측면들을 함께 고려하고자 한다.

[가설3] 과업문화가 가지는 조직의 성별분리 강화에 대한 조직 내 구조적, 관계적, 제도적 특성의 상호작용 효과

3-1) 남성 중심적 구조와 문화를 가진 사업체에서는 시간에 따라 과업시간이 증가할 때 여성 관리직 비율이 낮아지는 정도가 심화될 것이다.

IV. 연구방법

1. 분석자료 및 대상

분석을 위해 노동연구원에서 제공하는 사업체 패널조사 (Workplace Panel Survey, 이하 WPS) 자료를 사용하였다. 사업체 패널조사는 국내 사업체의 전반적 운영 및 관리 현황에 대한 시계열 자료를 제공한다. WPS는 2006년 조사된 2005년도 자료를 시작으로 2년 간격의 조사를 실시하고 있으며, 현재까지 2005, 2007, 2009, 2011, 2013년도에 해당하는 총 5개년도의 자료를 공개하고 있다. WPS는 국내에 있는 30인 이상 규모의 기업체를 모집단으로 설정하고 있으며, 산업, 기업규모, 지역 등 구체적 속성에 따라 층화 추출한 샘플을 대상으로 각각의 특성이 모집단의 분포를 반영하도록 가중치를 주어 구성되었다.

구체적으로, WPS는 현 고용 상태 및 관리, 보상과 평가 시스템, 인적자원 관리와 작업장 관련 현황 그리고 복지 및 노동조합 등 다양한 하위 문항을 통해 국내 사업체의 실태를 종합적으로 살펴볼 수 있다는 장점을 가지고 있다.

본 연구에서는 공개된 5개 년도의 패널자료를 모두 사용하였다. 1차 패널인 2005년도에는 총 1905개의 사업체가 조사에 응하였으며, 이후 추적조사의 대상이 된 1749개의 사업체 중 2007년에는 1735개의 사업체가, 2009년에는 1737개의 사업체가 조사에 포함되었다. 다음으로 수집된 패널자료의 경우 표본대체를 통해 보완되었으며, 이에 따라 2011년에는 1779개의 사업체, 마지막 패널인 2013년에는 1775개의 사업체가 조사에 포함되었다. 패널 데이터의 특성상 년도 별로 반복 조사된 기업을 분석 대상으로 하였으며, 그 중 최소 2개년도 이상 조사에 참여한 사업체를 대상으로 총 8180개의 사례수가 분석에 포함되었다.

2. 변수의 측정

가설 검증을 위한 종속변수로 채택하고 있는 것은 여성 관리직 비율이다. 해당 변수를 구성하기 위하여, 사업체패널에서 조사한 기업 내 근로자현황 관련 문항을 이용하였으며 본 연구에서는 그 중 과장급, 차장급, 부장급, 임원급만을 관리직으로 규정하였다. 이에 따라 여성 관리직 비율은 전체 관리직 비율 중 여성 관리직이 차지하는 비율로 계산되었다. 여성 관리직 비율의 시간에 따른 증감을 중심으로 한 가설에 따라 해당 종속변수는 각 패널별로 변화된 값을 가지도록 구성되었으며, 구체적으로는 2005년에 1486곳, 2007년에 1685곳, 2009년에 1694곳, 2013년에 1549곳의 사업체가 응답하였다. 최소 2개년의 시점이 존재할 경우 시간에 따른 변화 확인이 가능하다는 가정 하에서 각 시점별 응답기업의 수가 상이할 수 있음을 밝힌다.

다음으로는 주요 독립변수로 기업 내 과업시간이 투입되었다. 과업시간은 정식 업무시간 외에 실시되는 주당 초과근무시간을 응답하도록 조사되었다. 과업시간이 0인 기업은 1차 패널인 2005년을 기준으로 보았을 때 전체의 약 17%가량을 차지하는 것으로 나타났으나, 응답기업의 과업시간 분포를 확인하였을 때 문제가 될 만한 편포는 발견되지 않았다. 과업시간에 대한 응답을 각 년도 별로 살펴보면, 2005년에 1494곳, 2007년에 1686곳, 2009년에 1700곳, 2011년에 1736곳, 2013년에 1541곳의 사

업체가 조사에 응한 것으로 나타났다.

이와 함께 기업의 구조적, 관계적, 제도적 특성과 관련한 변수를 추가로 구성하였다. 가장 먼저 구조적 요인으로 산업군이 통제되었다. 산업군은 사업체패널에서 제공하는 9차 산업분류 코드를 중심으로 21개의 산업군으로 분류한 뒤, 연구관심에 따라 제조업, 화학 및 건설업, 서비스업, 통신 및 금융업, 보건 및 교육산업, 농업 및 광업에 해당하는 총 6개의 상위 사업군으로 재분류 하여 사용하였다. 산업군 가운데에서는 제조업의 비율이 40퍼센트 가량으로 가장 높았으며 서비스업, 통신 및 금융업, 보건 및 교육산업이 각각 15퍼센트 안팎의 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

이와 함께 기업규모 역시 통제변수로 투입되었는데, 같은 산업군에 해당한다고 하더라도 기업의 규모가 다를 경우 상이한 기업구조와 문화를 형성하고 있을 가능성이 크기 때문에 이에 대한 고려가 필요할 것으로 보인다. 기업규모는 전체 근로자수를 기준으로 구성되었으며 50인 이하의 소규모 사업체와 500인 이하의 중간 규모 사업체, 그리고 500인 이상의 대규모 사업체로 구분되었다. 2005년을 기준으로 살펴 보았을 때 가장 작은 규모의 기업은 23인 근로자로 구성되었으며 가장 큰 규모의 기업은 만 3천여 명의 근로자로 구성된 것으로 나타났다.

선행 연구에 따르면 기업 내의 여성근로자의 비율은 근로자들 사이의 관계와 조직 규범 형성 등에 영향을 주는 주요한 원인으로 설명되고 있다. 이와 같은 논의들을 고려하기 위하여 기업의 성별분리에 영향을 줄 수 있는 관계적 요인으로써 여성 근로자 비율을 분석에 포함하였다. 여성 근로자 비율은 전체 근로자 중 여성 근로자가 차지하는 비율로 계산되었으며 1차 패널인 2005년에 1494곳의 사업체가 응답하였다.

다음으로 제도적 요인으로 기업의 여성의 경력유지와 밀접한 관련이 있을 것으로 보이는 복지 관련 변수를 투입하였다. 먼저 기업의 복리후생비가 통제되었는데, 복리후생비의 경우 기업의 전반적인 복지수준을 평가할 수 있는 지표로 활용이 가능할 것으로 보인다. 이는 분포의 편향으로 인해 로그값을 취해 사용하였다. 전반적인 복지투자와 함께 세부적인 지표로써 육아휴직제도의 시행 여부 변수를 투입하였다. 이는 2005년 당시 육아휴직 제도가 제대로 수행되고 있는지 여부를 조사한 문항으로서, 비교적 육아휴직에 대한 국가적 관심이 적었던 당시 육아휴직 제도를 제대로 시행하고 있었던 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 차별성이 있을 것으로 생각된다. 1차 년도에서 육아휴직 제도를 시행하고 있는 기업은 전체 기업 중 20%를 차지하였다. 분석에 투입된 변수들에 대한 기술통계를 정리하면 다음과 같다.

<표 1> 연속형 변수 기술통계

변수명	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값	해당년도
time varying variables						
여성 관리직 비율 (%)	8147	9.09	14.01	0	100	전체

과업시간 (단위:시간)	8157	6.27	5.28	0	35	
time invarying variables						
과업시간 (단위:시간)	1494	6.17	5.37	0	24	2005
여성근로자비율 (%)	1494	28.84	23.89	0	100	
복리후생비 (단위:로그)	1041	6.18	2.15	-9.21	13.20	

<표 2> 범주형 변수 기술통계

변수명	구분	빈도	퍼센트	해당년도
산업군	제조업	611	40.9	2005년
	화학 및 건설업	87	5.82	
	서비스업	263	17.6	
	통신 및 금융업	219	14.66	
	보건 및 교육산업	263	17.6	
	농업 및 광업	51	3.41	
	합계	1,494	100	
기업규모	소기업 (50 인 미만)	938	62.78	2005년
	중기업 (500 인 미만)	266	17.8	
	대기업 (500 인 이상)	290	19.41	
	합계	1,494	100	
육아휴직제도 시행 여부	시행	305	20.41	2005년
	미시행	1,189	79.59	
	합계	1,494	100	

3. 분석방법

본 연구는 기업의 여성 관리자 비율의 1)초기 현황과 2)그 변화율이 해당 기업의 과업문화에 의해 달라질 수 있을 것이라는 두 가지 다른 차원의 가설을 종합적으로 검증하기 위하여 다층성장모형(multilevel growth model)을 적용하였다. 다층성장모형은 시계열 자료를 다루는 것에 있어서, 초기 시점의 차이를 비롯하여 시간의 흐름에 따른 변화를 함께 모델링 할 수 있으며 그 과정에서 시점 누락된 사례를 포함 하더라도 분석에 적용할 수 있다는 장점을 가지고 있다(Raudenbush and Bryk, 1992). 또한 기업 간 차이뿐만 아니라 시간에 따라 변동하는 기업 내 변화를 함께 분석할 수 있다는 장점 역시 가지고 있다. 즉, 다층성장모형은 어떠한 특정 시점에 나타나는 종속변수의 초기치가 분석단위별로 다르고, 종속변수가 해당 초기치로부터 시간에 따라 변화하는 정도 역시 다르다는 가설을 검증할 때 적용하기 적합하다 (Singer and Willett, 2003). 따라서 본 연구에서 설정한 가설에 따라 만약 시간에

따라 종속변수가 변화하는 정도가 기업마다 다르고 그에 대한 설명의 필요성이 있을 경우, 다층성장모형을 통해 초기치 뿐만 아니라 종속변수의 시간에 따른 변화율에 대한 임의효과를 함께 모델링하는 것이 좋다.

자료의 분석단위인 사업체를 중심으로 모형을 나누어 살펴보게 되면, 다층성장모형은 기본적으로 크게 1수준의 기업 내 모형과 2수준의 기업 간 모형으로 구성된다. 이 때 2수준 모형은 시간에 따라 변화하는 종속변수의 절편인 초기치와 시간에 따라 변화하는 변수의 변화율로 구분될 수 있으며 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{Level 1 : } Y_{tij} &= \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{time}) + e_{tij} \\ \text{Level 2 : } \pi_{0ij} &= \beta_{00j} + \beta_{01j}(X_{ij}) + r_{0ij} \\ \pi_{1ij} &= \beta_{10j} + \beta_{11j}(X_{ij}) + r_{1ij} \end{aligned}$$

위와 같은 다층성장모형의 기본적인 형태에서, 1수준의 분석은 사업체 내에서 시간에 따라 달라지는 독립변수가 가지는 종속변수에 대한 영향력을 분석하며 연령이나 년도와 같이 시간의 흐름을 나타내는 변수를 투입하는 것이 일반적이다. 다음으로 2수준의 분석에서는 종속변수의 초기치에 해당하는 π_{0ij} 와 시간에 따른 종속변수의 변화율에 해당하는 π_{1ij} 을 종속변수로 삼는다. 이 경우 β_{00j} 는 종속변수 초기치의 전체평균을 반영하고 β_{10j} 는 종속변수 변화율의 전체평균을 의미한다. r_{0ij} 와 r_{1ij} 는 투입된 변수를 통해 설명되지 않은 잔차라고 볼 수 있으며 임의효과(random effect)에 해당한다. 전자의 경우 아직 설명되지 않은 초기치의 분석단위 간 차이를, 후자의 경우 아직 설명되지 않은 변화율의 분석단위 간 차이를 반영한다.

이를 바탕으로 가설을 검증하기 위해 구성한 분석모형은 아래와 같다.

1) 여성 관리직 비율의 시간에 따른 변화율 모형

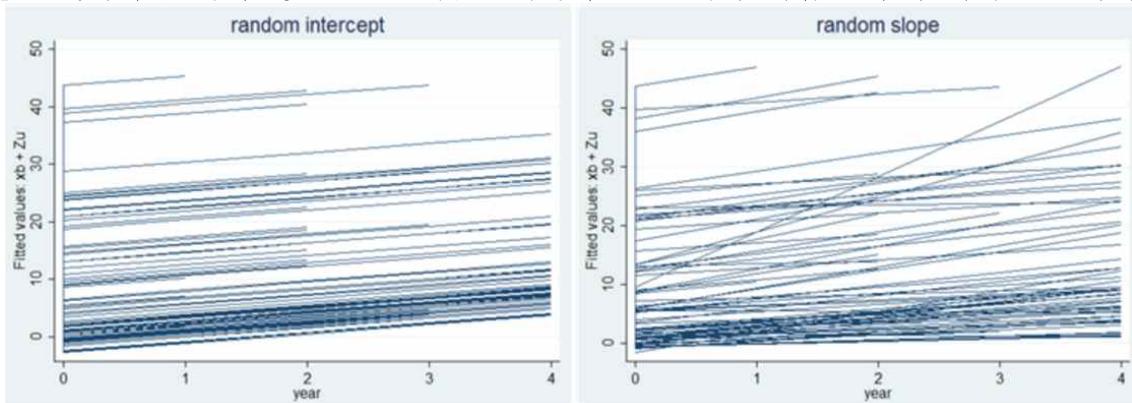
$$\begin{aligned} \text{Level 1 : } (\text{여성 관리직 비율})_{tij} &= \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{year}) + e_{tij} \\ \text{Level 2 : } \pi_{0ij} &= \beta_{00j} + \beta_{01j}(\text{과업}) + \beta_{02j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{0ij} \\ \pi_{1ij} &= \beta_{10j} + \beta_{11j}(\text{과업}) + \beta_{12j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{1ij} \end{aligned}$$

2) 여성 관리직 비율의 과업시간 증가에 따른 변화율 모형

$$\begin{aligned} \text{Level 1 : } (\text{여성 관리직 비율})_{tij} &= \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{year}) + \pi_{2ij}(\text{과업}) + e_{tij} \\ \text{Level 2 : } \pi_{0ij} &= \beta_{00j} + \beta_{01j}(\text{과업}) + \beta_{02j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{0ij} \\ \pi_{1ij} &= \beta_{10j} + r_{1ij} \\ \pi_{2ij} &= \beta_{20j} + \beta_{21j}(\text{과업}) + \beta_{22j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{2ij} \end{aligned}$$

V. 분석결과

분석에 앞서, 분석단위인 사업체별로 여성 관리직 비율의 초기값과 변화량에 차이가 있는지를 기초모형 분석을 통해 확인하였다. 결과에 따르면 시간이 흐를수록 기업의 여성 관리직 비율은 평균적으로 증가하는 것으로 나타났다($p < 0.000$). 이는 현대 사회에서 여성의 관리직 진출이 다소 증가추세에 있다는 것을 통해 수직적 성별 분리가 완화되는 것을 나타내는 동시에 본 연구의 분석단위인 사업체수준에서는 기업의 여성 관리직 확대 분위기를 보여주는 결과이기도 할 것이다. 이와 함께 임의효과 부분에 따르면 개별 사업체별로 여성관리직 비율의 초기값과 변화량이 다른 것으로 나타났으며 이는 해당 가설을 검증하기 위하여 다층성장모형을 적용하는 것의 적합성을 보여줄 수 있다. 이 같은 결과를 시각적으로 확인하면 [그림 1]과 같은데, [그림 1]은 시각화를 위해 정렬순으로 첫 번째에서 100번째의 기업을 추려 나타낸 결과이



다. 한편 초기값과 변화율의 공분산은 음의 값을 가지는 것을 가지는 것으로 확인되었으며, 이는 초기 패널에서 여성 관리직 비율이 높은 기업이었을수록 변화율 자체는 작은 것으로 해석된다. 즉, 애초에 기업 내 여성관리직 비율이 높았던 기업은 시간에 따른 여성관리직 비율의 증가폭이 기업 내 여성 관리직의 비율이 높지 않았던 기업에 비해서는 작은 것으로 보인다.

[그림 3] 시간에 따른 여성관리직 비율의 초기값과 변화율 차이

이를 바탕으로 여성 관리직 비율의 초기값과 변화율에 기업 내 과업시간이 영향을 미치고 있는지 살펴보았다. <모형1>의 결과에 따르면 첫째로, 1차 패널인 2005년의 여성관리직 비율은 기업 내 초과근무 시간이 많은 기업일수록 낮은 것으로 나타났다($p < 0.000$). 이는 초기값을 중심으로 분석되었다는 점에서, 가설 1-1에 따라 특정 시점에서 과업이 조직 간 여성 관리직 비율의 차이를 유발하고 있음을 보여준다. 다음으로 <모형 2>를 통해 초기 여성관리자 비율이 아닌 여성관리자 비율의 변화율에 대한 초과근로의 효과를 살펴본 결과, 초기시점에 이미 과업이 많이 이루어지고 있던 기업에서는 시간이 흐를수록 여성 관리자 비율이 증가하던 효과가 감소하는 것으로 나타났다($p = 0.017$). 다시 말해, 기초모형에서 확인되었던 여성관리직

의 평균적인 증가추세가 과업이 많았던 기업에서는 감소하였으며, 이는 가설 1-2를 지지하여 기업의 과업문화가 조직의 대표로서 여성의 지위 확대에 장애요인이 될 수 있음을 나타내고 있다. 이러한 결과는 앞서 논의한 바와 같이 기업의 과업문화가 관리직에서의 여성의 비율을 감소시키면서 조직의 수직적인 성별 분리를 강화시키는 기제로써 작용하는 것을 보여준다고 할 수 있다.

<모형 3>과 <모형 4>에서는 앞서 살펴본 <모형 1>과 <모형 2>의 영향력이 기업의 특성을 통제한 후에도 발견되는지 확인하고자 하였다. <모형 3>의 결과에 따르면 기업 내 산업군과 기업규모, 여성 근로자 비율, 복지관련 변수를 통제한 후에도 초과 근로시간이 높은 기업에서는 초기의 여성 관리자 비율이 더욱 낮은 것으로 나타났다($p=0.21$). 이는 기존에 논의된 조직의 구조적, 관계적, 제도적 속성을 통제한 후에도 여성 관리자 비율에 미치는 초과 근로 시간의 효과를 보여주는 결과라는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 구체적으로 조직의 관계적 속성인 여성 근로자 비율이 높은 기업의 경우 역시 여성 관리직 비율 역시 높은 것으로 나타났다($p<0.000$). 조직 내에서 여성의 목소리가 나올 수 있는 가능성이 높고 젠더 상호작용이 활발할 수 있는 환경을 가지는 조직에서는 여성 관리직이 증가하면서 조직 내 수직적 성별 분리가 완화되는 것으로 나타났다. 주목할 만한 점은 구조적 속성의 영향력인데, 산업군 가운데에서는 참조그룹으로 설정된 제조업 사업체에 비해 건설업을 제외한 모든 산업군에서 여성 관리직 비율이 높게 나타났다. 특히 여성 관리직 비율이 제조업에 비해 더 높았던 산업군 가운데, 보건 및 교육산업의 여성 관리직 비율이 약 8%로 가장 큰 차이를 보였다($p<0.000$). 이는 선행 연구와 같이 육체적인 노동력을 요하고 남성적 정체성이 강조되는 산업군에서의 수직적 성별 분리가 더욱 강하게 나타난다는 것을 보여주는 결과로 해석될 수 있을 것이다. 또한 규모의 측면에서는 중간 규모의 기업에 비해 전체 근로자 수가 50인 이하인 소규모의 사업체에서 여성 관리자 비율이 높았다($p<0.01$).

이에 비해 정책적 측면에서 높은 복리후생비 지출과 육아휴직 제도의 시행은 여성 관리직 비율에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 우리는 앞서 조직의 복지비용과 육아 휴직 제도는 기업 내의 성평등적인 환경을 형성하는 주요한 제도적 요인으로써 작용할 수 있으며, 때문에 복지 지출 비용과 육아 휴직을 제공하는 기업에서의 수직적 성별 분리가 완화될 수 있을 것이라 예측하였다. 그러나 분석결과 기업의 복지 지출 비용과 육아 휴직제도 실시 여부는 여성의 관리직 비율을 증가시키는데 통계적으로 유의미한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 복지 정책이 조직내의 성별분리를 완화하는 효과가 없다는 것으로 해석되기 보다는 복지를 위해 지출되는 세부 항목들에 젠더 불평등을 실제로 완화시키는 제도들이 포함되어 있는지 또 마련된 복지 정책이 실현가능성한가에 대한 고려를 통해 해석되어야 할 것이다. 예를 들어 기업 내 복지 제도가 마련되어 있어도 실제 여성 근로자들의 부담을 완화시킬 수 있는 제도들이 부족하거나 또 육아 휴직 등을 실제 신청하는 과

정에서의 어려움을 겪을 수 있기 때문에 기업복지가 조직 내 수직적 성별 분리를 완화시키는 효과가 없다는 단언적인 해석은 주의가 필요할 것이다.

다음으로 <모형 4>를 통해 통제변수를 투입한 후 과업의 여성관리직 비율 감소 효과를 다시 확인한 결과, 과업이 여성관리직 비율의 감소를 가져왔던 효과는 기업 내 특성이 가지는 효과에 의해 사라지는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 여성 관리직 비율의 시간에 따른 변화는 조직의 여성근로자 비율과 구조적 속성인 산업군에 의해 설명되는 것으로 나타났는데, 초기에 여성근로자 비율이 높았던 기업일수록 여성 관리직 비율은 점점 증가하였고, 제조업에 비해 서비스업(p=0.05)과 통신, 금융업(p=0.35)에서 여성 관리직 비율이 상승하였다. 즉, 앞선 결과에 따르면 과업문화는 조직의 수직적 성별 분리를 유발하고 있는 한편, <모형 4>를 통해 확인한 바에 따르면 그러한 성별분리가 점차 강화되는 것은 해당 기업 자체가 육체적 강인함이나 남성적 특성을 요하는 산업군에 속하는가 혹은 조직내의 여성의 대표성이 낮아 여성 근로자의 이해관계를 충분히 표현될 수 없는 환경에서 즉, 구조적이고 관계적인 측면에 더 큰 영향을 받는 것으로 보인다. 이러한 결과는 장시간의 노동이 기업의 수직적 성별분리를 시간에 따라 증가시키는 효과를 가진다는 해석은 어렵다는 사실을 반증하고 있다. 그러나 이와 같은 결과에는 사업군과 조직내 여성의 대표성에 따라 과업 자체를 더 경험하거나 혹은 덜 경험할 가능성이 있다는 점에서 과업이 가지는 효과가 상쇄된 결과로 해석될 수 있음에 유의해야 할 것이다.

<표 3> 초기치와 시간에 따른 변화율에 대한 분석결과

	기초모형	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)
년도	1.224*** (0.000)	1.194*** (0.000)	1.431*** (0.000)	1.030*** (0.000)	0.00463 (0.985)
초기치	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)
과업시간		-0.392*** (0.000)	-0.360*** (0.000)	-0.098* (0.029)	-0.095* (0.045)
여성 근로자 비율				0.186*** (0.000)	0.166*** (0.000)
제조업 (참조)					
화학 및 건설업				1.219 (0.213)	0.922 (0.372)
서비스업				2.122** (0.001)	1.697* (0.013)
통신 및 금융업				4.344*** (0.000)	3.787*** (0.000)
보선 및 교육산업				7.715*** (0.000)	7.368*** (0.000)
농업 및 광업				2.631+ (0.086)	2.391 (0.141)

중간규모 (참조)					
소규모			1.658*	1.376+	
			(0.016)	(0.057)	
대규모			-0.114	0.066	
			(0.855)	(0.920)	
복리후생비 (로그)			-0.0309	-0.047	
			(0.809)	(0.714)	
육아휴직제도			-0.167	-0.461	
			(0.795)	(0.496)	
시간에 따른 변화율	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)
과업시간			-0.0374*	-0.000	
			(0.015)	(0.982)	
여성 근로자 비율				0.023***	
				(0.000)	
제조업 (참조)					
화학 및 건설업				0.292	
				(0.365)	
서비스업				0.384*	
				(0.060)	
통신 및 금융업				0.499*	
				(0.030)	
보선 및 교육산업				0.234	
				(0.474)	
농업 및 광업				0.173	
				(0.702)	
중간규모 (참조)					
소규모				0.217	
				(0.316)	
대규모				-0.143	
				(0.455)	
복리후생비 (로그)				0.000	
				(0.855)	
육아휴직제도				0.298	
				(0.139)	
임의효과	분산(SE)	분산(SE)	분산(SE)	분산(SE)	분산(SE)
초기치	137.07	129.68	126.49	54.285	54.512
	(5.031)	(5.064)	(4.771)	(2.686)	(2.686)
변화율	4.694	5.119	4.809	2.795	2.523
	(0.363)	(0.388)	(0.358)	(0.240)	(0.225)
1 수준 오차	38.097	34.955	35.283	20.304	20.129
	(0.818)	(0.832)	(0.834)	(0.576)	(0.569)

<모형 5>는 이전의 모형이 초과근로시간을 초기 값으로 상정한 것과 달리 시간에 따라 변하는 값으로 두고 분석한 결과이다. 이는 시간에 따른 과업시간 ‘증가’의

효과 자체를 살펴본다는 점에서 앞선 <모형 4>와 차이가 있다고 할 수 있다. 결과에 따르면 시간에 따라 초과근로시간이 증가할 경우 여성관리직 비율이 낮아지는 것으로 나타났다($p < 0.000$). 구체적으로 과업이라는 조직의 문화적 요인이 조직의 수직적 성별 분리 강화에 미치는 효과가 조직의 구조적, 관계적, 제도적 속성에 따라 어떻게 달라지는지 살펴보았다. 결론적으로는 앞선 결과와 유사하게 산업군이라는 구조적 측면과 관계적 측면에서의 여성근로자 비율 자체에 따라 초과근로시간이 가지는 효과가 달라지는 것으로 나타났다. 먼저, 초과 근로 시간이 증가할수록 여성관리자 비율이 감소하던 효과는 여성근로자가 비교적 많은 기업에서는 완화되는 것으로 나타났다. 즉 조직의 과업문화가 조직의 성별분리를 강화시키는 효과는 여성의 대표성이 높은 조직에서 완화될 수 있는 반면 여성의 대표성이 낮은 기업에서는 과업 문화가 조직의 수직적 성별분리에 미치는 효과를 더욱 강화할 수 있음을 시사한다. 산업군에 따른 효과를 보면 제조업에 비해 통신, 금융업과 보건 및 교육산업에 해당하는 기업의 경우 과업시간의 증가가 여성관리직 비율을 감소시키던 효과가 마찬가지로 완화되는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 과업이라는 문화의 한 측면은 성별 분리를 강화하는 요인으로 특히 구조적으로 남성중심적 산업에서 그 효과가 강하게 나타나는 것으로 해석될 수 있다. 그에 따라 근로자에게 요구되는 특성이 예를 들어, 강인한 육체 혹은 남성성에 의존하는 특성 등에 의존하는 조직의 경우 그렇지 않은 조직에 비해 더욱 강화되고 고착될 수 있음을 보여준다고 할 수 있다.

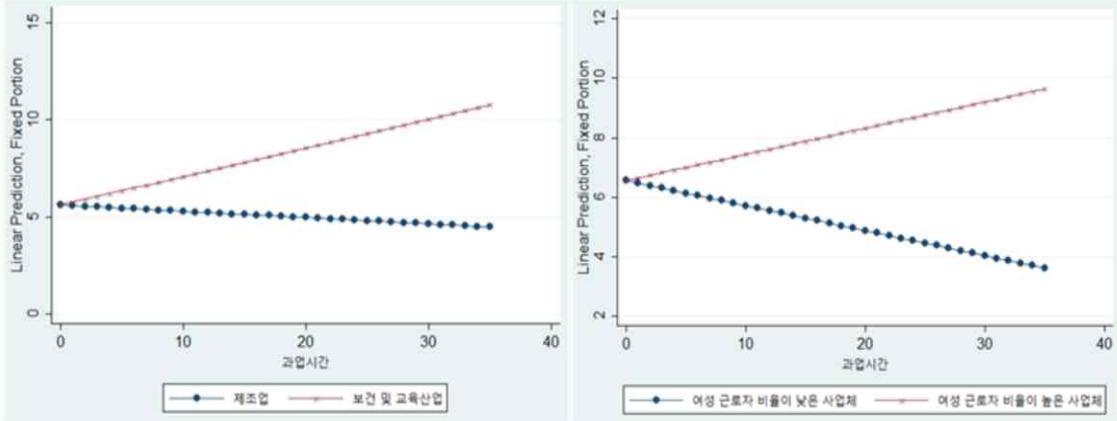
<표 4> 과업시간 증가에 따른 변화에 대한 분석결과

모형 5		
	계수	SE
년도	1.049***	(0.078)
과업시간	-0.153*	(0.069)
과업시간 증가에 따른 변화율		
	계수	SE
초기 과업시간	-0.001	(0.753)
여성 근로자 비율	0.004***	(0.000)
제조업 (참조)		
화학 및 건설업	0.036	(0.607)
서비스업	0.045	(0.327)
통신 및 금융업	0.126*	(0.024)
보건 및 교육산업	0.164*	(0.025)
농업 및 광업	0.025	(0.849)
중간규모 (참조)		
소규모	0.063	(0.201)
대규모	-0.041	(0.372)
복리후생비 (로그)	-0.007	(0.443)

육아휴직제도

0.0350

(0.428)



VI. 결론 및 함의

본 연구는 노동시장에서 나타나는 젠더 불평등을 조직수준에서 설명하기 위하여, 기존에 논의된 조직 내의 구조적, 관계적, 제도적 측면뿐만 아니라 문화적인 측면으로써 '과업문화'를 주요 설명요인으로 간주한다. 이는 오래일하는 것이 가지는 효과가 성별에 따라 다르게 나타날 수 있으며 특히 남성 근로자들에 비해 여성근로자들에게 과업의 규범이 불리하게 작용할 수 있다는 기존의 논의에서 시작되었다고 할 수 있다. 여기에서 젠더 불평등은 조직 내 수직적 성별 분리의 일환인 여성 관리직 비율을 중심으로 살펴보며, 특히 과업문화가 산업군, 성별대표성, 복지수준 등 조직적 차원의 다른 요소들과 맞물리면서 노동시장에서의 성별분리를 강화시킬 수 있음에 초점을 두고자 하였다.

연구결과에 따르면 높은 과업시간은 여성관리직 비율을 낮추는 효과를 보였으며, 더 나아가 여성관리직 비율의 시간에 따른 감소 역시 가져왔다. 그러나 과업의 효과는 산업군과 기업 규모로 측정된 기업의 구조적 요인과, 여성 근로자 비율로 측정된 관계적 요인을 고려한 후 다소 상쇄되는 것으로 나타났다. 구체적으로, 해당 기업 요인을 고려한 후에도 과업시간이 많은 기업의 경우 그렇지 않은 기업에 비해 초기의 여성 관리직 비율 자체는 더욱 낮은 것으로 나타났으나 과업문화의 증가가

시간에 따른 여성관리직 비율을 낮추었던 효과는 해당 변수를 통제한 후에는 상쇄되었다. 이러한 결과는 조직내의 여성 근로자의 비중이 높아 기업의 대표성이 여성에게서 발현될 가능성이 높은 산업군에서는 제조업과 같은 남성적 산업군에 비해 과업문화 자체가 적은 결과일수 있다는 점에서 이미 근원적인 산업군 자체에 젠더 불평등을 야기할 수 있는 문화적 요인 자체가 내제되어 있는 효과로 해석될 수 있다. 이는 기존에 남성적 산업으로 여겨져 온 특정한 산업군에 대한 여성의 진출을 제한하는 결과일 수 있으며 그 내부에는 해당 산업군이 장시간의 초과근로를 요구하고 있다는 문화적 맥락이 흐를 수 있다는 것이다. 그리고 이것은 다시금 노동시장에서 젠더 불평등을 야기할 수 있다. 실제로 제조업에 비해 서비스업이나 보건, 교육산업에서 여성 관리직 비중이 훨씬 높다는 것은 이를 부분적으로 뒷받침한다.

조직의 초과 근로 시간을 시간에 따라 변하는 변수로써 고려한 결과를 통해 고려한 결과 시간에 따라 초과근로시간이 증가할 경우 여성관리직 비율이 낮아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 시간이 지남에 따라 조직의 과업문화가 만연해질수록 조직내 수직적 성별분리를 강화하고 있음으로 해석될 수 있을 것이다. 조직의 다른 구조적, 관계적 특성을 과업시간과 함께 고려한 결과 조직의 특성들에 따라 과업문화가 성별분리에 미치는 효과에 차이가 있음을 알 수 있었다. 초과 근로 시간이 증가할수록 여성관리자 비율이 감소하던 효과는 여성근로자가 비교적 많은 기업에서는 완화되는 것으로 나타났는데, 이는 과업문화가 조직의 성별분리를 강화시키는 효과는 여성의 대표성이 낮은 기업에서 강화될 수 있음을 시사하고 있다. 또한 산업군에 따른 효과를 살펴보면 다른 산업군에서와는 달리 제조업에 해당되는 기업에서의 과업시간의 증가가 여성관리직 비율을 감소시키던 효과가 증폭되는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 과업이라는 문화의 한 측면은 성별 분리를 강화하는 요인으로 특히 구조적으로 남성중심적 산업에서 그 효과가 강하게 나타나는 것으로 해석될 수 있을 것이다.

이러한 결과는 국내 노동시장에서의 과업이라는 규범이 조직에서 수행되는 과정에서 여성을 체계적으로 배제시키는 요소로써 작용하고 있음을 시사해주고 있다. 특히, 여성 관리직의 비율은 과업의 문화와 조직의 산업, 규모, 성비 등과 맞물려 관리직에서의 성별 분리를 강화시키고 있는 것으로 나타나고 있다. 국내 노동시장의 경우 금융위기 이후 여성의 노동시장 진출이 증가하고 있는 반면 여전히 여성들에게 기대되는 규범은 일이라는 공적영역과 가사와 육아라는 사적영역이 혼합되면서 여성 근로자들에게 불리하게 작용하고 있다. 본 논문에서는 특히 근로 시간을 고려함으로써 무엇보다도 젠더 중립적으로 보이던 하나의 규범이 남성근로자와 여성근로자들에게 다른 효과를 가져오며, 이가 노동시장에서의 성별분리에 미치는 효과를 알아보고자 하였다. 연구 결과에서 나타나는 초과 근로의 만연이 가져오는 성별분리의 효과는 조직의 구조적, 관계적, 제도적 차원들과 맞물리면서 체계적으로 관리직 여성 비율을 감소시키는 효과를 가져오는 것을 알 수 있었다. 결론적으로 조직적 차원에서의 과업문화가 조직의 다른 특성들과 결합하면서 관리직의 성별 분

리를 강화시키고 있는 것은 국내 노동시장에서 젠더 불평등을 심화시키는 하나의 주요 요인으로써 자리잡고 있으며, 앞으로의 국내 노동시장에서의 조직 차원에서의 기업문화와 규범 그리고 젠더를 함께 고려하는 논의들이 수반되어야 할 것이다.

참고문헌

- 손문금 (2005). 「여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화 : 맞벌이부부를 중심으로」. 한국인구학회. 한국인구학 28(1). 277-311 (37 pages).
- 이숙진 (1998). 「경기침체와 여성고용 : 유통업의 영업시간과 노동시간을 중심으로」. 한국여성학회. 한국여성학 14(1).
- 허수연 (2008). 「맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구」. 한국여성학회. 한국여성학 24(3). 177-210 (34 pages).
- Acker. J. (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & society*. 4(2). 139-158.
- Benjamin. J. (1988). *The Bonds of Love*. New York. Pantheon. 4.
- Bielby. W. T.. & Baron. J. N. (1984). "A woman's place is with other women: Sex segregation within organizations". *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*. 27-55.
- Blau. P. M. (1977). *Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure* (Vol. 7). New York: Free Press.
- Blum. T. C.. Fields. D. L.. & Goodman. J. S. (1994). "Organization-level determinants of women in management". *Academy of Management journal*. 37(2). 241-268.
- Britton. D. M. (2000). "The epistemology of the gendered organization". *Gender & society*. 14(3). 418-434.
- Bryk. A. S.. & Raudenbush. S. W. (1992). *Hierarchical linear models: applications and data analysis methods*. Sage Publications. Inc.
- Budig. M. J.. & England. P. (2001). "The wage penalty for motherhood". *American sociological review*. 204-225.
- Cha. Y. (2010). "Reinforcing Separate Spheres The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households". *American Sociological Review*. 75(2). 303-329.
- _____. (2013). "Overwork and the persistence of gender segregation in occupations". *Gender & Society*. 27(2). 158-184.
- Cha. Y.. & Weeden. K. A. (2014). "Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages". *American Sociological Review*. 0003122414528936.
- Davis. Margaret R. (1982). *Families in a Working World: The Impact of*

- Organizations on Domestic Life*. New York: Praeger.
- Ferguson, K. (1984). *The Feminist Critique of Bureaucracy*.
- Haberfeld, Y. (1992). "Employment discrimination: An organizational model". *Academy of Management Journal*. 35(1). 161-180.
- Hartmann, H. (1976). "Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex". *Signs*. 1(3). 137-169.
- Hochschild, A., Fligstein, N., Voss, K., Schor, J., Burawoy, M., & Sharone, O. (2001). "Roundtable on Overwork: Causes and Consequences of Rising Work Hours". *Berkeley journal of sociology*. 180-196.
- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). "Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap". *American Journal of Sociology*. 329-365.
- Williams, J. (2010). *Reshaping the work-family debate*. Harvard University Press.
- Roos, P., & McDaniel, P. A. (1996). "Are Occupations Gendered? Evidence from Census Microdata, 1970 to 1990. In Annual Meetings". *American Sociological Association*. August. New York.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). "Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers". *Journal of personality and social psychology*. 77(5). 1004.
- Singer, J. D., & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. Oxford university press.
- Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). "Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position". *Occupational and environmental medicine*. 54(6). 367-375.
- Tomaskovic-Devey, D. (2014). "The relational generation of workplace inequalities". *Social Currents*. 1(1). 51-73.
- Wharton, A. S. (1991). "Structure and agency in socialist-feminist theory". *Gender & Society*. 5(3). 373-389.

APPENDIX

