

노동정책연구  
2016. 제16권 제4호 pp.65-94  
한국노동연구원

연구논문

## 장시간 근로와 조직 : 초과근로시간이 여성 관리직 비율에 미치는 영향\*

신희연\*\*  
한보영\*\*\*

이 연구는 장시간 근로와 젠더불평등 사이의 관계에 주목하고자 하였다. 개인 단위의 노동시간에 주목한 선행연구들과 달리, 이 연구는 조직 수준에서 평균적인 초과근로시간이 조직 내 관리직에 종사하는 여성 비율에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 분석을 위해 사업체패널의 2005년에서 2013년까지의 자료를 활용하였으며, 다층성장모형을 실시하였다. 분석 결과, 초과근로시간에 따른 여성 관리직 비율의 초기치(2005년)와 변화율에 차이가 나타났다. 초과근로시간이 긴 기업의 경우 관찰 초기의 여성 관리직 비율이 낮았으며, 시간이 지남에 따라 여성 관리직 비율 역시 점차적으로 감소하는 것으로 나타났다. 또한 연도가 지남에 따라 초과근로시간이 추가적으로 증가할 경우에도 여성 관리직 비율이 감소하였는데, 이러한 효과는 여성 근로자 비율이 높은 기업에서 완화되는 반면, 제조업에 해당하는 기업에서는 강화되는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 장시간 근로의 만연화가 조직 내 여성 관리직 비율 증가를 저해시키는 요인으로 작용하고 있으며, 조직 내 주요 의사 결정을 담당하는 관리직 일자리에 여성 근로자들이 체계적으로 배제됨으로써 조직 내의 수직적 성별분리 현상을 강화시키고 있음을 보여주고 있다. 따라서 조직 내 젠더불평등을 해소하기 위한 노동정책에 장시간 근로에 대한 고려가 수반되어야 하며, 조직 내 장시간 근로의 규범을 해체하는 시도들이 필요하다고 주장하고자 한다.

핵심용어 : 장시간근로, 여성 관리직, 젠더불평등, 다층성장모형, 사업체패널

논문접수일: 2016년 9월 7일, 심사의뢰일: 2016년 9월 27일, 심사완료일: 2016년 10월 28일

\* 본 논문은 2015년도 교육부 BK21플러스 사업의 일환인 연세대학교 '사회적 연대와 공존'의 지원을 받아 연구된 것으로 제8회 사업체패널학술대회 대학원생논문경진대회와 제11회 전국 사회학과 대학원생학술대회에서 발표된 원고들을 바탕으로 수정 및 발전되었다. 연구에 조운을 주신 모든 토론자 분들과 논평을 해주신 세 분의 심사자분들께 진심으로 감사를 표한다.

\*\* 경기도가족여성연구원 연구원(shineheeyoung@gmail.com)

\*\*\* 연세대학교 사회학과 석사(hby7657@gmail.com)

## I. 서론

OECD의 국가별 노동시간 지표에 따르면, OECD 회원국의 연간 평균 노동시간은 1770시간으로, 휴일을 제외한 연 평균 근로일을 약 255일로 가정하였을 때, 근로자들의 하루 평균 근로시간은 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. 국내 노동시장에서 나타나는 만연한 장시간 근로의 규범은 비약적인 경제성장의 동력으로서 평가되어 왔다. 그러나 선행연구들에 따르면 노동생산성은 노동시간과 선형관계를 가지지 않는다. 오래 일하는 것은 오히려 근로자들의 건강을 위협하거나(Spurgeon et al., 1997), 노동생산성을 저하시키는 효과를 가지며(Bielby & Baron, 1984), 노동시장에서 성별에 따른 분리를 강화시키는 요인으로 작용하고 있다(Tomaskovic-Devey, 2014; Cha & Weeden, 2014; Cha, 2010; Williams, 2010; Petersen & Morgan, 1995).

특히 Cha & Weeden(2014)와 Cha(2010)의 연구에서는 장시간 근로가 노동시장에서 젠더불평등을 체계적으로 생산하는 기제로서 작동하고 있다고 주장하고 있다. 오래 일하는 것이 근로자들의 능력을 가늠하는 하나의 척도로서 자리 잡은 것은 남성에 비해 가사와 육아의 부담으로부터 자유롭지 못하는 여성 노동자들에게 불리하게 작용할 수 있기 때문이다. 그들의 논의에 따르면, 특히 장시간 근로의 규범이 만연한 전문직이나 관리직의 경우 여성 노동자들의 진입 자체를 저해시킬 수 있으며, 이는 직종 간의 성별 격차를 증대시키는 요인으로 작용할 수 있다.

선행연구들은 노동시간에 의거한 평가나 규범이 젠더 중립적으로 존재하지 않는다는 사실을 시사하고 있으며, 또한 장시간의 근로가 노동시장에서의 성별 분리(sex segregation)를 강화하는 기제로서 작동하고 있음을 암시하고 있다. 본 연구에서는 앞선 논의들을 따라 장시간 근로가 젠더불평등에 미치는 효과에 주목하고자 한다. 특히 조직 내의 관리직 여성 비율의 변화를 살펴봄으로써 조직의 장시간 근로 문화가 여성 관리직 비율 증감에 미치는 영향을 살펴보고자

한다.

특히 한국의 경우 경제위기 이후 공공영역에서 여성의 경제활동참여가 증가한 반면, 가정의 영역에서는 가사와 육아의 부담이 남성에 비해 여성에게 전적으로 과중되면서 여성들의 일과 가정의 이중부담은 증대되는 것으로 나타났다(허수연, 2008; 손문금, 2005; 이숙진, 1998). 이와 같은 상황에서 장시간 근로의 규범은 여성 근로자들로 하여금 일과 가정의 갈등을 경험하게 하며 이는 고학력 여성들의 노동시장 이탈을 촉진시키는 대표적인 요인으로 지적되고 있다(신경아, 1999).

이러한 논의들은 한국 노동시장에서 근로시간이 여성 근로자들에게 페널티로 작용할 수 있음을 시사하는 데 큰 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 일과 가정의 갈등으로 인하여 직업영역에서 젠더불평등을 강화시키는 요인으로서 장시간 근로에 대한 문제를 제기함으로써 국내 노동시장에서 설명되지 않았던 공간의 극간을 메울 수 있는 설명방식을 제공하고 있다. 그러나 이와 같은 논의들은 여성 근로자 개인 혹은 가구의 영역에 대해서는 풍부한 논의를 제공해주는 반면, 실제 노동이 발생하고 노동관계와 규범이 형성되는 조직 차원에 대해서 설명을 하지 못하는 데 한계가 있다고 할 수 있다. 따라서 본 논문에서는 사업체패널조사를 이용하여 조직수준을 고려함으로써 장시간 근로의 문화가 조직 내 여성 관리직 증가를 저해시키며 젠더불평등을 강화시키고 있는가를 살펴보고자 한다.

## II. 이론적 논의 및 연구가설

### 1. 조직과 조직원리 그리고 젠더

우리가 일하는 공간(working place)은 젠더로부터 독립적으로 존재하는가? 노동시장에서 나타나는 젠더불평등에 대한 논의는 다양하게 이루어져 왔다. 우선, 신고전학파에 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, 근속연수 등)에 의해 노동자들의 임금 혹은 지위 등에서 차이가 나타날 수 있는 것이다. 따라서 노동시장에서 나타나는 성별 격차는 차별에 의한 결과로 해석되기보다 개인의 생산성 차이에 의한 결과, 즉 합리성에 근거한 차이로 인식되어야 한다.

그러나 노동시장에서 남성 노동자와 여성노동자 사이에 나타나는 다양한 차이를 해석하는 데 “생산성에 근거한 틀”은 종종 들어맞지 않을 때가 있다. 또한 이와 같은 접근은 성별에 근거한 차별을 생산하는 데 기여하는 조직적 특성들에 대한 고려가 간과되어 있다는 데 한계를 가진다고 지적되어 왔다(Haberfeld, 1992). 일반적인 직무의 요건, 채용, 임금 책정, 직능평가 등 조직에서 수행되는 일련의 관료제의 과정들이 남성성 혹은 여성성으로부터 자유롭지 않기 때문에 (Roos and McDaniel, 1996; Ferguson, 1984; Hartmann, 1976) 조직의 목표 달성 과정에서 시행되는 관료제적 제도와 관행은 노동조직 내의 젠더불평등을 강화하는 기제로서 작동할 수 있는 것이다(이주희, 2003; 원숙연, 2007; 김수한·신동은, 2014; 조혜원·함인희, 2016). 그러나 조직의 관료제적 구조에 주목하는 논의들은 관료제의 특성이 젠더불평등을 생산하는 주요 요인으로 지적하는 반면, 조직 자체는 젠더 중립적인 공간으로 상정하는 데 한계를 가진다고 할 수 있다.

이 때문에 조직의 관료제적 구조를 젠더불평등의 주된 원인으로 주장하는 기존 논의들과는 달리 Acker(1990)는 조직 자체를 젠더화된 과정으로 고려해야함을 주장하였다. 그에 따르면 조직 내에서 젠더불평등이 재생산되는 과정은 크게 5가지로 나열될 수 있으며 노동의 분업, 문화적 상징, 작업장에서의 상호작용, 개인의 정체성, 조직 원리가 그에 해당된다. 이 중에서도 조직 원리(organizational logic)는 젠더화된 조직(gendered organization)을 구성하는 핵심 요인으로 조직 구성원들 사이에서 “당연시되는” 규범들을 지칭한다. 표면상으로는 중립적으로 보이는 조직 내의 원리들은 남성의 육체와 남성성에 편향되어 있으며, 이는 조직 내에서 발생하는 채용, 승진, 임금결정의 과정에서 여성들을 열위에 놓이게 한다.

보다 구체적으로 젠더화된 조직에 주목하는 실증적인 연구들은 조직의 성별 분리를 강화하는 구조적 요인으로 조직 내 근로자들의 성별 대표성에 초점을 두기 시작하였다(Roos & McDaniel, 1996; Davis, 1982). 이들의 논의에 따르면

남성 혹은 여성 근로자의 비율은 젠더화된 조직 원리를 구성하는 주요한 요인으로 작용하게 된다. 예를 들어, 남성 근로자들의 수가 지배적인 특정 직업 영역의 경우 조직의 구성 원리들이 남성성(masculinity)을 띠는 반면, 여성들의 참여가 지배적인 경우 조직 내에서 작용하는 원리들은 “여성화(feminization)”되는 경향이 나타나게 된다(Ferguson, 1984; Blau, 1977). 젠더화된 조직에 대한 논의는 노동시장에서 간과되어 왔던 조직적 측면을 고려함으로써 젠더불평등을 설명할 수 있는 주요한 논점으로 등장하였다. 그러나 Britton(2000)에 따르면, 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 있다는 점에서 이론적 한계를 가진다고 할 수 있다. 그의 주장에 따르면, 이러한 한계를 극복하기 위해서는 구체적으로 특정 맥락이나 조건하에 하나의 젠더 그룹이 다른 집단에 비해 특혜 혹은 피해를 보는지에 대한 고려가 경험적인 증거로서 필요하며, 이를 체계화하고 구체화함으로써 젠더화된 조직이 불평등을 생산하는 과정에 대한 논의의 설명력을 강화시킬 수 있다. 이와 같은 맥락에서 Williams et al.(2012)은 21세기의 젠더불평등을 생산하는 조직 원리들이 표면상으로는 무엇보다도 중립적으로 보이지만 교묘하게 남성 근로자들에게 특권을 부여하고 여성 근로자들에게 불이익을 주면서 발전하고 있어 새롭게 등장하는 조직 원리의 불평등 생산 과정을 밝히는 것이 노동시장 연구에서 이루어져야 함을 피력하고 있다. 이러한 시각은 작업장에서 발생하는 관계와 노동의 과정 등 조직 내에서 발생하는 모두를 젠더의 렌즈를 통해 다시 살펴볼 필요성을 제기하고 있다.

조직에서 체계적으로 구조화되면서 젠더불평등을 강화시키는 조직 원리들을 밝힘으로써 노동시장의 젠더불평등을 완화시킬 수 있다는 이들의 주장과 같이, 본 연구는 국내 노동시장, 특히 국내 기업들에서 나타나는 조직 원리 중 하나로 그동안 간과되어 왔던 장시간 근로의 규범을 젠더불평등을 강화하는 조직 원리로 상정하고자 한다. 예를 들어, 직장에 헌신하고 늦은 시각까지 근무하는 근로자들의 경우 “능력 있는 조직원” 혹은 “열심히 일하는 조직원”으로 조직 구성원들에게 긍정적인 평가를 받는 반면, 동일한 경우가 여성 노동자들에게 나타

나는 경우 자기중심적이고, 이기적인 여성 근로자로 평가되는 상반되는 평가를 낳는 것을 볼 수 있다(Acker, 2006; 1990; Budig & England, 2001). 또한 오래 근무하는 것이 능력 있는 조직원으로 호환되는 남성 근로자들에 비해 상대적으로 가사와 육아의 책임을 더 짊어지는 여성들로 하여금 일과 가정의 갈등을 경험하게 하고 이는 여성 근로자들의 상향진출을 막거나 노동시장 이탈을 촉진시키는 요인으로 작용할 수 있다(Williams, 2010). 따라서 장시간 근로의 문화는 조직 내의 개인 근로자들의 채용, 지위, 임금, 해고 등을 결정하는 조직 원리로 작동하는 동시에 여성 근로자들을 조직 내에서 체계적으로 배제시키는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 논리에서 본 연구에서는 젠더불평등의 척도를 조직 내의 여성 관리직 비율로 고려하고, 이에 영향을 미치는 조직 원리를 장시간 근로의 규범으로 상정하고자 한다. 이를 통해 장시간 근로가 조직 내 여성 근로자들의 상향진출을 체계적으로 저해시키는 요인으로 존재하는가를 살펴보고 이에 대한 정책적 함의에 대해 논의하고자 한다.

## 2. 장시간 근로와 여성 관리직 일자리

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 경제성장과 국가 발전에 기여하는 주된 요소 중의 하나로 평가되어 왔다. 그러나 현대에 들어 장시간 노동은 근로자들과 기업, 국가 모두에 부정적인 결과를 초래하는 원인으로 지적되고 있다. 특히 Cha & Weeden(2014)와 Cha(2013, 2010)는 장시간 노동이 여성들을 노동시장으로부터 체계적으로 배제시키고 있으며 그 형태는 다양하게 나타나고 있다고 주장하고 있다. 이들의 주장에 따르면, 여성들의 경제활동참여와 교육수준의 증가에도 불구하고 1980년대 이후에는 남녀 소득격차의 감소가 정체되는 현상이 나타나고 있으며, 그 원인 중 하나는 노동시간의 차이에서 찾아볼 수 있다. 그들은 오래 일하는 문화가 노동시장의 젠더불평등을 설명할 수 있는 새로운 또 강력한 요인으로 자리 잡고 있음에 주목하고 있다.

신고전학파의 논의에 따르면, 오래 일하는 노동자가 높은 임금을 받고 또 좋은 직책을 가지는 것은 당연한 것이라 여겨질 수 있을 것이다. 그러나 주요한 것은 여성 근로자들로 하여금 오래 일할 수 없게 하는 구조적 요인이 작동하거나 이미 자리 잡은 오래 일하는 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 차별적인 평가를 받게 되기 때문에 문제가 되는 것이다. 그렇다면 노동시간은 어떠한 원리를 통해 노동시장에서 여성들을 배제시키고 있는가?

남성 노동자들에 비해 여성 노동자들은 이중 부담을 가지게 된다. 여성 노동자들은 직장 영역에서 요구되는 업무 및 헌신과 동시에 가정 영역에서 요구되는 가사와 육아의 부담으로부터 자유롭지 못하다. 이 때문에 긴 근로시간은 여성 노동자들로 하여금 일과 가정의 충돌을 경험하게 하며 노동시장으로부터 이탈을 촉진시키게 되는 것이다(Cha, 2010). 또한 남성 중심적인 문화에서는 과중한 노동시간이 가지는 효과가 더욱 증대될 수 있다. 상대적으로 남성의 비율이 지배적인 물리학자, 변호사, 엔지니어, 자연과학자, 건축가, 보안서비스업자 등의 직업군에서는 장시간 근로에 대한 규범이 강하게 나타나고 있으며, 이러한 직업군에 종사하는 여성 근로자들은 장시간 근로 규범에 부응하는 데 한계를 경험하게 된다(Cha, 2013). 때문에 남성의 비율이 지배적인 직종에 종사하는 자녀가 있는 여성 근로자들은 남성 근로자들 또는 자녀가 없는 여성 근로자들에 비해 직업을 떠나는 경향이 큰 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

이들의 논의는 노동시간이 더 이상 젠더 중립적으로 존재하지 않음을 시사한다. 성별에 따라 장시간 노동이 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있으며, 노동시간이 성별에 따른 불평등을 생산하는 기제로서 작동하고 있음을 알 수 있다. 특히 노동시간이 노동생산성을 가늠하는 척도로 사용되는 관리직, 전문직 직종의 경우 노동시간이 미치는 효과가 더욱 강하게 나타나고 있는데(Cha & Weeden, 2014), 이는 장시간의 노동이 수직적 성별분리를 강화시키는 주된 요인으로 작용하고 있음을 암시하고 있다.

1) 특히 소득이 높은 전문직·관리직 직종의 경우 장시간 근로를 요하는 규범이 만연한데, 이는 여성들의 유입을 저해하고 노동시장 이탈을 촉진시키며 남녀 임금격차를 증가시키는 요소로서 작용하고 있다(Cha & Weeden, 2014).

그러나 이들의 주장은 노동시간이 개인과 가정에 미치는 영향 등에 주목하여 노동시장에서 주요한 조직 수준의 효과를 고려하지 못하는 데 한계를 가진다. 조직에서 시행되는 제도와 관행이 노동 조직 내의 불평등을 생산하는 기제로서 작용할 수 있으며, 노동시장의 구조뿐 아니라 노동 과정에 개입되는 다양한 상호작용과 조직의 젠더 이데올로기의 맥락을 다각화할 수 있기 때문에 노동시장에서의 젠더불평등을 논의하는 데 조직에 대한 고려는 불가결한 요소라 할 수 있다(Acker, 2006; 1990; Britton, 2000; Blum et al., 1994; Benjamin, 1988; Ferguson, 1984). 따라서 본 연구에서는 장시간 근로의 효과가 조직 내 여성 관리직 비율을 체계적으로 변화시키는가를 살펴보고자 한다. 구체적으로 조직의 평균적인 초과근로시간이 여성 관리직 비율 증감에 미치는 효과를 살펴봄으로써 장시간 근로의 문화가 젠더화된 조직과 맞물리면서 노동시장에서 젠더불평등을 생산하는 과정에 대해 알아보하고자 한다.

### Ⅲ. 분석자료와 변인

#### 1. 분석 틀

본 연구에서 검증하고자 하는 가설은 장시간 근로 문화에 의해 조직 내 여성 관리직 비율이 감소하는 효과가 시간에 따라 어떻게 달라지고 있는가를 살펴보는 것이다. 이 같은 가설의 첫 번째 주요 전제는, 기존 논의에 따라 조직 내 여성 관리직 비율이 조직 내의 젠더불평등을 측정할 수 있는 하나의 지표로 여겨질 수 있다는 것이며, 두 번째 전제는 조직 내의 구조적 요인들이 상호 독립적으로 존재하는 동시에 상호간에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 이때 조직의 구조적 측면은 젠더화된 조직에 주목한 선행연구들에 따라 산업군과 여성 근로자 비율로 대표되었으며, 조직 원리는 다양한 맥락 가운데 연구 관심에 따라 조직의 장시간 근로 문화를 중심으로 살펴보았다.



## 2. 연구가설

먼저 분석에서 중요하게 살펴보고자 하는 부분으로, 기업 내 존재하는 장시간 근로의 규범이 여성의 관리직 진출을 막는 하나의 영향요인이 될 것으로 가정한다. 앞선 이론적 논의와 마찬가지로 기업 내에서 장시간 근무가 보편적인 분위기가 조성되어 있을 경우 오랜 시간을 직장에서 보내는 데 어려움을 겪을 가능성이 높은 여성 근로자들이 경험하게 되는 갈등이 증대될 수 있으며(Cha & Weeden, 2014; Cha, 2010), 더 나아가 이것이 여성의 관리직 진출을 저해하면서 노동시장에서의 성별분리를 강화시키는 요인으로서 작용할 수 있다. 특히 개인의 노동시간에 주목하는 시도와 달리 사업체 수준에서 이를 살펴보게 되면 조직의 다양한 특성이 장시간 근로 문화와 맞물리면서 거시적인 맥락에서 수직적 성별분리에 미치는 영향을 파악할 수 있다는 데 이점을 가진다고 할 수 있다. 이를 위해 초과근로시간이 많은 기업이 실제로 여성 관리직 비율이 낮은지를 검증할 것이며, 해당 가설은 우선적으로 조사 1차년도에 대한 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 장시간 근로의 문화가 시간의 흐름에 따라 기업의 여성 관리직 비율을 낮추어 조직 내 성별분리를 강화하고 있는지 살펴볼 것이다.

[가설 1] 기업 내 장시간근로 규범과 젠더불평등 유발 및 강화효과

- 1-1) 초과근로시간이 긴 사업체의 경우 여성 관리직 비율이 낮을 것이다.
- 1-2) 초기에 초과근로시간이 긴 사업체는 시간이 갈수록 여성 관리직 비율이 점점 더 낮아질 것이다.

[가설 2]에서는 [가설 1]에서 상정한 장시간 근로 문화의 성별분리 효과가 기존에 논의된 조직 내의 구조적 측면들을 함께 고려하였을 경우에도 여전히 존재하는지를 확인하고자 한다. 장시간 근로의 규범에 영향을 줄 수 있는 조직의 구조적 요인으로는 여성 근로자의 비율과 산업군을 고려하였다. 앞서 살펴본 바와 같이 선행연구들에 따르면 조직 내의 성별 대표성과 산업군은 장시간 근

로와 밀접한 연관을 가지고 있다고 할 수 있다(Cha, 2013; 2010; Roos and McDaniel, 1996; Ferguson, 1984; Davis, 1982; Blau, 1977). 남성 근로자 비율이 높거나 혹은 오랜 시간 동안 남성 중심적인 문화로부터 영향을 받아온 산업군의 경우 과도한 노동시간이 가지는 젠더불평등 유발 효과가 더욱 증대될 수 있다. 따라서 본 가설에서는 장시간 근로가 가지는 독립적인 효과를 검증하기 위하여 조직의 구조적 요인을 통제한 후에도 초과근무시간의 정도가 여성 관리직 비율을 감소시키는 하나의 요인이 될 수 있는지 확인하고자 한다.

[가설 2] 조직 내 구조적 측면과 장시간 근로 규범의 젠더불평등 유발 및 강화효과

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

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

[가설 1]과 [가설 2]에서는 초기에 형성된 초과근로시간을 중심으로 초과근로시간의 변동을 가정하지 않는 반면, [가설 3]에서는 초과근로시간 역시 시간에 따라 증가 혹은 감소할 수 있는 대상으로 상정하고 이에 대한 영향력을 살펴본다. 특히 초과근로시간이 증가하는 것을 통해 여성 관리직 비율이 낮아져 조직의 젠더불평등이 강화되는 정도가 [가설 2]에서 살펴본 기업 내 구조적 특성에 따라 달라질 것으로 가정한다. 이는 조직 내의 평균적인 초과근로시간이 동등하게 증가한다고 하더라도 모든 조직에서 젠더불평등의 경향이 강화되는 것은 아닐 수 있다는 것을 의미한다. 다시 말해, 장시간 근로 규범으로 대표되는 젠더불평등을 생산하는 조직 원리는 해당 조직이 어떤 산업군에 속하는지, 조직 내 여성 근로자의 대표성이 어떠한지에 따라 다르게 형성 또는 발현될 수 있다.

[가설 3] 장시간 근로 규범이 가지는 조직의 젠더불평등 강화에 대한 조직 내 구조적 특성의 상호작용 효과

3-1) 조직 내 여성의 대표성이 낮거나 제조업 중심의 사업체에서는 시간에 따라 초과근로시간이 증가할 때 여성 관리직 비율이 낮아지는 정도가 심화될 것이다.

## IV. 연구방법

### 1. 분석자료 및 대상

분석을 위해 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널조사(Workplace Panel Survey : 이하 WPS) 자료를 사용하였다. 사업체패널조사는 국내 사업체의 전반적 운영 및 관리 현황에 대한 시계열 자료를 제공한다. WPS는 2006년 조사된 2005년도 자료를 시작으로 2년 간격으로 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 고용상태 및 관리, 보상과 평가 시스템, 인적자원관리와 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 5개년도의 패널자료를 모두 사용하였다. 1차 패널인 2005년도에는 총 1,905개의 사업체가 조사에 응하였으며, 이후 추적조사의 대상이 된 1,749개의 사업체 중 2007년에는 1,735개의 사업체가, 2009년에는 1,737개의 사업체가 조사에 포함되었다. 다음으로 수집된 패널자료의 경우 표본대체를 통해 보완되었으며, 이에 따라 2011년에는 1,779개의 사업체, 마지막 패널인 2013년에는 1,775개의 사업체가 조사에 포함되었다.

패널 데이터의 특성상 조사시점 연도별로 반복 조사된 기업을 분석 대상으로 하였으며, 그중 최소 2개년도 이상 조사에 참여한 사업체를 대상으로 총 8,180개의 사례수가 분석에 포함되었다.

## 2. 변수의 측정

가설 검증을 위한 종속변수로 채택하고 있는 것은 여성 관리직 비율이다. 해당 변수를 구성하기 위하여, 사업체패널에서 조사한 기업 내 근로자 현황 관련 문항을 이용하였으며 본 연구에서는 그중 과장급, 차장급, 부장급, 임원급만을 관리직으로 규정하였다. 이에 따라 여성 관리직 비율은 전체 관리직 비율 중 여성이 차지하는 비율로 계산되었다. 여성 관리직 비율의 시간에 따른 증감을 중심으로 한 가설에 따라 해당 종속변수는 각 패널별로 변화된 값을 가지도록 구성되었으며, 구체적으로는 2005년에 1,486곳, 2007년에 1,685곳, 2009년에 1,694곳, 2013년에 1,549곳의 사업체가 응답하였다. 최소 2개년의 시점이 존재할 경우 시간에 따른 변화 확인이 가능하다는 가정하에서 각 시점별 응답기업 수가 상이할 수 있음을 밝힌다.

다음으로는 주요 독립변수로 기업 내 초과근로시간이 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 연도별로 살펴보면, 2005년에 1,494곳, 2007년에 1,686곳, 2009년에 1,700곳, 2011년에 1,736곳, 2013년에 1,541곳의 사업체가 조사에 응한 것으로 나타났다.

이와 함께 기업의 구조적 특성과 관련한 변수를 추가로 구성하였다. 가장 먼저 구조적 요인으로 산업군이 통제되었다. 산업군은 사업체패널에서 제공하는 9차 산업분류 코드를 중심으로 21개의 산업군으로 분류한 뒤, 연구 관심에 따라 제조업, 화학 및 건설업, 서비스업, 통신 및 금융업, 보건 및 교육산업, 농업 및 광업에 해당하는 총 6개의 상위 산업군으로 재분류하여 사용하였다. 산업군 가운데에서는 제조업의 비율이 40%가량으로 가장 높았으며 서비스업, 통신 및 금융업, 보건 및 교육산업이 각각 15% 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

<표 1> 연속형 변수 기술통계

변수명	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값	해당연도
<b>time varying variables</b>						
여성 관리직 비율	8,147	9.09	14.01	0	100	전체
초과근로시간	8,157	6.27	5.28	0	35	
<b>time invaring variables</b>						
초과근로시간	1,494	6.17	5.37	0	24	2005년
여성 근로자 비율	1,494	28.84	23.89	0	100	
복리후생비 (로그)	1,041	6.18	2.15	-9.21	13.20	

근로자 수를 기준으로 구성되었으며 50인 이하의 소규모 사업체와 500인 이하의 중간규모 사업체, 그리고 500인 이상의 대규모 사업체로 구분되었다. 2005년을 기준으로 살펴보았을 때 가장 작은 규모의 기업은 23인 근로자로 구성되었으며 가장 큰 규모의 기업은, 1만 3천여 명의 근로자로 구성된 것으로 나타났다.

선행연구에 따르면 기업 내의 여성 근로자의 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 요인으로서 여성 근로자 비율을 분석에 포함하였다. 여성 근로자 비율은 전체 근로자 중 여성이 차지하는 비율로 계산되었으며 1차 패널인 2005년에 1494곳의 사업체가 응답하였다.

다음으로 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 지표로서 육아휴직제도의 시행 여부 변수를 투입하였다. 이는 2005년 당시 육아휴직제도가 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 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 범주형 변수 기술통계

변수명	구분	빈도	비율	해당연도
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(50인 미만)	938	62.78	2005년
	중기업(500인 미만)	266	17.8	
	대기업(500인 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 현황(2005년)과 (2) 그 변화율이 해당 기업의 초과근로시간 및 사업체의 기본 배경적 특성에 의해 다르게 나타날 수 있을 것이라는 가설을 종합적으로 검증하기 위하여 다층성장모형(multilevel growth model)을 활용하여 분석하였다. 다층성장모형은 시계열 자료를 다루는 것에 있어서, 초기 시점의 차이를 비롯하여 시간의 흐름에 따른 변화를 함께 모델링할 수 있으며 그 과정에서 시점 누락된 사례를 포함하더라도 분석에 적용할 수 있다는 장점을 가지고 있다(Raudenbush & Bryk, 2002). 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 & Willett, 2003).

기본적으로 다층성장모형은 시간에 따라 변화하는 변수가 다수 포함될 경우

해당 변수가 내포하고 있는 ‘시간성’이 ‘시간의 흐름’ 자체가 종속변수의 값을 변화시키는 효과를 상쇄할 수 있다는 면에서 시간에 따라 변하지 않는 개체 고유의 특성을 설명변수로 두고 분석하는 것에 중점을 두고 있는 모형이라고 할 수 있다. 즉 본 분석에서는 시간에 따라 변화하는 변수를 조사시점(연도)과 초과근로시간, 두 가지로 한정하고 여성 근로자 비율, 업종, 규모, 복지 현황 등은 시간에 따라 변화하지 않는 사업체 고유의 특성으로 규정한 후 분석을 진행하였다. 이는 응답에 참여한 사업체의 특성이 매우 다양하다는 점에서, 종속변수의 전체 분산 가운데 개체 내에서 시간에 따라 변화하는 분산의 양에 비해 개체 간에서 나타나는 절대적인 차이로 인해 발생하는 분산의 양이 차지하는 비율이 클 수 있다는 점과 관련된다. 이 경우 해당 변수들을 시간에 따라 변화하는 변수로 설정하였을 때 해석의 어려움을 초래하는 동시에 모델의 간명성을 헤칠 수 있다는 점에서 시간에 따라 변화하지 않는 변수로 설정하였다. 자료의 분석 단위인 사업체를 중심으로 모형을 나누어 살펴보게 되면, 다층성장모형은 기본적으로 크게 1수준의 기업 내 모형과 2수준의 기업 간 모형으로 구성된다. 이때 2수준 모형은 시간에 따라 변화하는 종속변수의 절편인 초기치와 시간에 따라 변화하는 변수의 변화율로 구분될 수 있으며 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$\text{Level 1: } Y_{tij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{time}) + e_{tij}$$

$$\text{Level 2: } \pi_{0ij} = \beta_{00j} + \beta_{01j}(X_{ij}) + r_{0ij}$$

$$\pi_{1ij} = \beta_{10j} + \beta_{11j}(X_{ij}) + r_{1ij}$$

위와 같은 다층성장모형의 기본적인 형태에서, 1수준의 분석은 사업체 내에서 시간에 따라 달라지는 독립변수가 가지는 종속변수에 대한 영향력을 분석하며 연령이나 연도와 같이 시간의 흐름을 나타내는 변수를 투입하는 것이 일반적이다. 다음으로 2수준의 분석에서는 종속변수의 초기치에 해당하는  $\pi_{0ij}$ 와 시간에 따른 종속변수의 변화율에 해당하는  $\pi_{1ij}$ 을 종속변수로 삼는다. 이 경우  $\beta_{00j}$ 는 종속변수 초기치의 전체평균을 반영하고  $\beta_{10j}$ 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

$$\text{Level 1: (여성 관리직 비율)}_{tij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{year}) + e_{tij}$$

$$\text{Level 2: } \pi_{0ij} = \beta_{00j} + \beta_{01j}(\text{초과근로}) + \beta_{02j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{0ij}$$

$$\pi_{1ij} = \beta_{10j} + \beta_{11j}(\text{초과근로}) + \beta_{12j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{1ij}$$

2) 초과근로시간 증가에 따른 여성 관리직 비율 변동량의 변화 모형

$$\text{Level 1: (여성 관리직 비율)}_{tij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij}(\text{year}) + \pi_{2ij}(\text{과업}) + e_{tij}$$

$$\text{Level 2: } \pi_{0ij} = \beta_{00j} + \beta_{01j}(\text{초과근로}) + \beta_{02j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{0ij}$$

$$\pi_{1ij} = \beta_{10j} + r_{1ij}$$

$$\pi_{2ij} = \beta_{20j} + \beta_{21j}(\text{초과근로}) + \beta_{22j}(\text{기업특성}) + \dots + r_{2ij}$$

## V. 분석결과

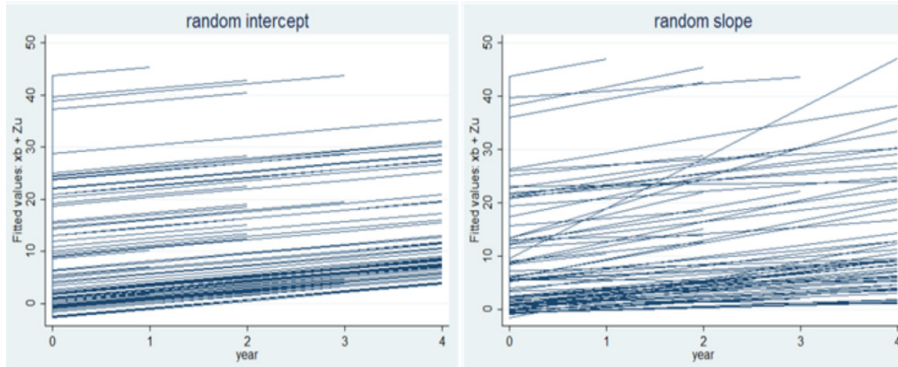
### 1. 기초모형

분석에 앞서, 분석단위인 사업체별로 여성 관리직 비율의 초기값과 변화량에 차이가 있는지를 <표 3>의 기초모형 분석을 통해 확인하였다. 이때 분석에는 최소 2개 조사시점에서 최대 5개 조사시점 모두에 응답한 사업체가 각각의 응답횟수만큼 분석사례로 포함된 한편, 초기 조사연도(초기값)에 대한 단년도 분석에서는 각각의 독립된 사업체를 분석단위로 사용하였다.

결과에 따르면, 시간이 흐를수록 기업의 여성 관리직 비율은 평균적으로 증가하는 것으로 나타났다( $p < 0.000$ ). 이는 현대사회에서 여성의 관리직 진출이 다소 증가 추세에 있다는 것을 통해 관리직 일자리에서의 젠더불평등이 완화되



(그림 1) 시간에 따른 여성 관리직 비율의 초기값과 변화율 차이



는 것을 나타내는 동시에 본 연구의 분석단위인 사업체 수준에서는 기업의 여성 관리직 확대 분위기를 보여주는 결과이기도 할 것이다. 이와 함께 임의효과 부분에 따르면 개별 사업체별로 여성 관리직 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 결과이다. 한편 초기값과 변화율의 공분산은 음의 값을 가지는 것을 가지는 것으로 확인되었으며, 이는 초기 패널에서 여성 관리직 비율이 높은 기업이었음수록 변화율 자체는 작은 것으로 해석된다. 즉 애초에 기업 내 여성 관리직 비율이 높았던 기업은 시간에 따른 여성 관리직 비율의 증가폭이 기업 내 여성 관리직의 비율이 높지 않았던 기업에 비해서는 작은 것으로 보인다.

## 2. 초과근로시간에 따른 여성 관리직 비율 차이

이를 바탕으로 여성 관리직 비율의 초기값과 변화율에 기업 내 과업시간이 영향을 미치고 있는지 살펴보았다. 먼저, <표 3>의 모형 1은 첫 조사시점인 2005년에 기업의 초과근로시간이 2005년의 여성 관리자 비율에 미치는 영향을 살펴보았다. 이는 변화량이 초기값과 밀접한 관련을 가질 수 있다는 점에서 선행되어야 할 분석이라고 할 수 있다. 즉 초기의 값이 향후 변화의 정도를 이미

어느 정도 결정지을 여지가 있으며, 이 같은 초기값의 효과를 실질적으로 확인하고 이를 변화량 분석에서 통제하여 시간에 따른 종속변수의 변화량에 대한 고유 효과를 분석해내는 과정은 중요할 수 있다.

결과에 따르면, 평균적인 초과근로시간이 긴 사업체일수록 그렇지 않은 사업체와 비교하였을 때 여성 관리직 비율이 다소 낮은 것으로 나타났다. 이와 함께 모형 3을 살펴보면, 초기치인 2005년의 초과근로시간뿐 아니라 동일 연도의 여성 근로자 비율, 산업군, 규모 역시 2005년 시점의 여성 관리직 비율에 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다. 구체적으로, 초과근로시간이 많은 기업이 여성 관리직 비율은 낮았던 것에 비해 여성 근로자 비율이 높고 기업 규모가 작은 사업체, 그리고 제조업에 비해 서비스업, 통신 및 금융업, 보건 및 교육산업 등에 해당하는 사업체일수록 여성 관리직 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 복지후생비와 육아휴직제도가 제대로 실시되고 있는지 여부는 여성 관리직 비율에 통계적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2013년 사업체패널자료를 통해 육아휴직제도와 여성 근로자의 상향진출의 비일관적인 관계를 지적한 바 있는 윤명수·부가청(2016)의 연구와도 일치하는 결과로, 기업에서 실시되는 모성보호제도가 여성 근로자들의 기업 내 유리천장을 해소하는 데 직접적인 효과를 가지지 못하는 한계를 보여주는 결과라 할 수 있다.

〈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)
연도	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)
초과근로시간		-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)				1.219 (0.213)	0.922 (0.372)
화학 및 건설업					

〈표 3〉의 계속

	기초모형	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
서비스업				2.122** (0.001)	1.697* (0.013)
통신 및 금융업				4.344*** (0.000)	3.787*** (0.000)
보건 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* (0.016)	1.376+ (0.057)
대규모				-0.114 (0.855)	0.066 (0.920)
복리후생비 (로그)				-0.0309 (0.809)	-0.047 (0.714)
육아휴직제도				-0.167 (0.795)	-0.461 (0.496)
<b>시간에 따른 변화율</b>	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)	계수(SE)
초과근로시간			-0.0374* (0.015)		-0.000 (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)
보건 및 교육산업					0.234 (0.474)

〈표 3〉의 계속

	기초모형	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
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)
<b>임의효과</b>	<b>분산(SE)</b>	<b>분산(SE)</b>	<b>분산(SE)</b>	<b>분산(SE)</b>	<b>분산(SE)</b>
초기치	137.07 (5.031)	129.68 (5.064)	126.49 (4.771)	54.285 (2.686)	54.512 (2.686)
변화율	4.694 (0.363)	5.119 (0.388)	4.809 (0.358)	2.795 (0.240)	2.523 (0.225)
1수준 오차	38.097 (0.818)	34.955 (0.832)	35.283 (0.834)	20.304 (0.576)	20.129 (0.569)

다음으로는 이와 같은 초기 조사시점의 기업특성을 고려한 후 시간에 따른 여성 관리직 비율의 변화 정도 자체에 대한 분석을 진행하였다. 먼저, 모형 2는 기초모형에서 검증한 바와 같이 여성 관리직 비율이 시간에 따라 증가하는 동시에, 그 변동폭은 사업체별로 다르다고 가정하여 개체 간 차이 검증을 시도하였으며 가장 우선적으로 사업체의 초과근로시간을 통해 여성 관리직 비율의 변동폭에 대한 기업 간 차이를 설명하고자 하였다. 결과에 따르면, 초과근로시간이 긴 사업체일수록 그렇지 않은 사업체에 비해 시간에 따른 여성 관리자 증가폭이 다소 완만한 것으로 나타났다.

최초 조사시점과 마찬가지로, 시간에 따른 여성 관리자 증가폭을 설명하기 위한 요인으로 초과근로시간 외에 기업의 배경요인을 추가로 고려하였다. 결과에 따르면, 여성 근로자 비율이 높은 사업체일수록 그렇지 않은 사업체에 비해

시간에 따른 여성 관리자 증가폭이 다소 완만한 것으로 나타났으며, 제조업에 비해 서비스업과 통신 및 금융업을 주요 업종으로 하고 있는 사업체 역시 여성 관리자 증가폭은 다소 작았다. 주목할 만한 점은 시간에 따른 여성 관리자 비율의 변동폭을 설명하는 데 있어서, 여성 근로자 비율과 산업군의 효과를 고려하였을 때, 모형 2에서 나타난 초과근로시간의 효과는 상쇄되어 통계적 유의도를 상실했다는 점이다. 이는 일정 부분 여성 근로자의 비율이 높은 사업장 혹은 그러한 업종이 초과근로를 할 수밖에 없는 환경을 가지고 있을 수 있음을 방증하는 결과로 추론할 수 있다. 즉 산업군과 조직 내 여성의 대표성의 차이가 각 사업체별로 초과근로 자체를 더 경험하거나 혹은 덜 경험하게 할 가능성이 있다는 점에서 조직에서 초과근로가 가지는 효과가 상쇄된 결과로 해석될 수 있음에 유의해야 할 것이다.

### 3. 초과근로시간과 기업 요인의 상호작용 효과

다음으로는 초과근로시간을 시간에 따라 변화하는 값으로 설정하여 추가적인 분석을 수행하였다. 분석에는 <표 4>와 같이 시간변수인 조사시점과 초과근로시간이 시간에 따라 변화하는 변수로 설정되었다. 이는 앞선 분석방법에서 언급한 바와 같이, 과도하게 많은 시간에 따라 변화하는 변수를 모형에 포함할 경우, 해당 변수가 가진 개체 내 효과(within effect)와 개체 간 효과(between effect)가 복잡하게 뒤섞여 도출되는 값에 편향을 불러일으킬 수 있다. 그럼에도 불구하고 시간변수와 시간에 따라 변화하는 초과근로시간을 함께 고려하는 조사시점과 같은 시간변수는 모형에 포함될 수 없는 모든 잠재적 시변변수의 대리변수와 마찬가지로 이를 모형에 포함하는 것이 설명력을 높일 수 있기 때문이다.

또한 앞선 결과와 마찬가지로, 시간이 흐를수록 여성 관리자 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 시간에 따라 초과근로시간이 증가할 경우, 여성 관리직 비율은 감소하는 것으로 나타났다. 이때 시간에 따라 변하는 초과근로의 값은 앞서 말한 바와 같이 시간에 따라 변화하는 변수가 개체 내 효과와 개체 간 효과를 모두 내포하고 있다는 점에서 두 가지 경우로 중복적인 해석이 가능한

〈표 4〉 초과근로시간 증가에 따른 변화에 대한 분석 결과

	모형 5	
	계수	SE
연도	1.049***	(0.078)
초과근로시간	-0.153*	(0.069)
<b>초과근로시간 증가에 따른 변화율</b>	계수	SE
초기 초과근로시간	-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)
<b>임의효과</b>	분산	SE
초기치	74.34	(3.581)
초과근로시간 변화율	0.000	(0.000)
시간에 따른 변화율	3.042	(0.254)
1수준 오차	20.081	(0.571)

데, 첫째로는 하나의 사업체가 시간이 흐름에 따라 초과근로시간이 증가하면 해당 사업체의 여성 관리직 비율이 감소한다는 것이고, 다른 한 가지는 시간성을 배제하고 동일한 시점에서 초과근로시간이 긴 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 여성 관리직 비율이 더 낮다는 해석이다. 본 연구에서는 이 가운데 시간에 따라 증가하는 초과근로시간이 여성 관리직 비율을 낮추는 개체 내 효과에 주목하고자 한다.

이와 함께 초과근로시간의 증가가 여성 관리직 비율의 감소에 미치는 영향력의 사업체 간 차이에 대해 분석하였다. 결과는 대체로 앞선 <표 3>의 결과와 유사한데, 변화하지 않은 기업의 고유값으로 설정된 여성 근로자 비율이 높은 사업체일수록 초과근로시간이 증가할 때 여성 관리직 비율이 낮아지는 정도가 완화되는 것으로 나타났다. 산업군에서도, 제조업에 비해 통신 및 금융업과 보건 및 교육산업에 해당하는 사업체의 경우 초과근로시간이 증가할 때 여성 관리직 비율이 낮아지는 정도가 완화되었다. 즉 초과근로시간이 시간에 따라 점차 증가하는 경우에도, 여성적 대표성을 내제한 사업체의 경우에는 그렇지 않은 사업체에 비해 여성 관리직 비율이 낮아지는 정도는 약한 것으로 나타났다.

## VI. 결론 및 함의

본 연구는 노동시장에서 나타나는 젠더불평등을 조직수준에서 설명하기 위하여, 초과근로시간을 주요 설명요인으로 간주하였다. 이는 오래 일하는 것이 가지는 효과가 성별에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 특히 남성 근로자들에 비해 여성 근로자들에게 장시간 근로의 규범이 불리하게 작용할 수 있다는 기존의 논의에서 나아가 장시간 근로와 젠더불평등의 관계의 역학을 조직적 수준에서 고려하고자 하는 시도라 할 수 있다. 여기에서 젠더불평등은 여성 관리직 비율을 중심으로 살펴보며, 특히 조직 내의 평균적인 초과근로시간이 산업군, 여성비 등 조직의 구조적 요소들과 맞물리면서 노동시장에서 젠더불평등을 강화시킬 수 있음에 초점을 두고자 하였다.

연구 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 분석 결과에 따르면 높은 초과근로시간은 여성 관리직 비율을 낮추는 효과를 보였으며, 더 나아가 여성 관리직 비율의 시간에 따른 증가 역시 저해하는 것으로 나타났다. 구체적으로 조직 내의 평균적인 초과근로시간을 시간에 따라 변하는 변수로서 고려한 결과, 시간에 따라 초과근로시간이 증가할 경우 여성 관리직 비율이 낮아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 시간이 지남에 따라 조직 내의 장시간 근로가 만연해질수록 관리직 비율의 성편향성은 강화되고 있음을 보여주는 결과라 할 수

있다.

둘째, 조직의 다른 구조적 특성을 초과근로시간과 함께 고려한 결과, 조직의 특성에 따라 초과근로시간이 여성 관리직 비율에 미치는 효과에 차이가 있음을 알 수 있었다. 초과근로시간이 증가할수록 여성 관리자 비율이 감소하는 효과는 여성 근로자가 비교적 많은 기업에서는 완화되는 것으로 나타났는데, 이는 장시간 근로가 조직 내 관리직 일자리의 남성 편향성을 강화시키는 효과는 여성의 대표성이 낮은 기업에서 강화될 수 있음을 의미한다. 또한 산업군에 따른 효과를 살펴보면, 다른 산업군에 비해 제조업에 해당되는 기업에서의 초과근로시간의 증가가 여성 관리직 비율을 감소시키는 효과를 더욱 증폭시키는 것으로 나타났다. 그러나 장시간 근로의 효과는 산업군과 여성 근로자 비율로 측정된 구조적 요인들을 고려한 후에는 다소 상쇄되는 것으로 나타났다.

이는 조직 내의 남성 근로자의 대표성이 높은 기업 혹은 남성 중심적인 조직 문화가 강하게 나타나는 제조업과 같은 산업군에 비해, 여성 근로자의 비율이 높거나 비제조업에 해당되는 기업에서 장시간 근로의 여성 관리직 진출 저해 효과가 완화되기 때문이라 할 수 있다. 이와 같은 연구 결과는 앞서 많은 선행 연구들에서 논의한 바와 같이 근로자들의 성비와 남성 중심적인 산업군의 특성이 조직 내의 여성 관리직 확대(Ferguson, 1984; Blau, 1977)에 주요한 변인으로 작용하고 있으며, 장시간 근로로 인하여 여성 근로자들이 경험하게 되는 상향 진출의 한계를 강화시킬 수 있는 조절 변인으로 자리하고 있음을 추측할 수 있다.

이러한 연구 결과는 여성들의 교육수준 신장과 경제활동참여율의 비약적인 증가, 그리고 적극적 고용개선 조치(AA), 성별고용평등지표수립 등과 같은 고용시장의 젠더불평등을 해소하기 위한 국가적 노력에도 불구하고 여전히 자명하게 나타나는 관리직 성별격차 문제의 실마리를 노동시간에서 찾을 수 있음을 암시하고 있다. 최근 확대되고 있는 노동시간 규제정책들과 탄력근무시간제 등 근로시간 유연화를 위한 제도의 확대는 장시간 노동이 가지는 고용시장의 젠더 불평등 해소의 새로운 도약점이 될 수 있을 것이라 기대되고 있다. 그러나 근로시간 규제정책은 기업별 특성과 조건에 따라 제한적으로 적용되고 있으며, 규제의 적용에도 불구하고 여전히 많은 수의 근로자들에게 장시간 근로가 요구되



고 있어 근로시간 규제정책이 가지는 한계에 대한 논의는 끊임없이 제기되고 있다. 또한 근로시간 규제의 시도들은 조직적 수준에서 존재하는 장시간 근로의 규범에 대한 고려가 부재하여 장시간 근로가 가지는 근본적인 문제점을 해결하지 못하는 데 맹점이 있다고 할 수 있다.

이러한 맥락에서 이 연구가 제시하고자 하는 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 남성 성비가 높고 남성 중심적인 조직문화를 가진 조직에서 엄격한 장시간 근로 규제정책 실천이 요구되어야 한다. 우리는 앞선 연구 결과를 통해 여성 근로자의 대표성이 낮고, 남성 중심적인 조직문화를 가지는 산업군의 경우 장시간 근로로 인한 여성의 상향진출이 저해되는 효과가 증대되는 것을 살펴본 바 있다. 이러한 연구 결과는 근로시간 규제정책과 유연화 제도를 확대하는 과정에서 성별 대표성과 산업군별 특성이 고려되어야 함을 시사하고 있다. 여성의 대표성이 낮고 남성 중심적인 조직문화가 강하게 발현되는 산업군에 근무하는 소수의 여성 근로자들은 장시간 노동 규제정책의 보호를 받는 데 한계를 경험하게 되며, 이는 정책적 실효성에 대한 의문이 제기되는 근본적인 원인으로 작용하게 될 수 있다. 따라서 근로시간 규제정책에 대한 보다 엄격한 적용과 보편적 실천을 장려하기 위한 조직의 특성에 맞는 대책들이 수반되어야 할 필요성이 있다.

둘째, 보다 근본적으로 조직 내 근로자들의 생산성 평가와 근로시간의 밀접한 관계를 해체시킬 필요성이 있다. 현행 근로시간 규제정책이 근로자들의 노동시간을 축소에 기여하고 있음에는 반문의 여지가 없으나 이러한 제도들은 여전히 절대적인 노동시간의 양에 근거하여 근로자들의 생산성이 평가되는 방식을 벗어나지 못해 장시간 노동의 굴레를 해방시키는 데 한계를 가지고 있다. 조직 내 임금 상정, 인사평가 등 조직 내 근로자들의 생산성을 측정하는 전반적인 과정에서 근로시간은 주요한 고려요인으로 작용하곤 한다. 때문에 장시간 근로에 대한 규제정책에도 불구하고 여전히 많은 수의 근로자들은 긴 노동시간으로부터 벗어날 수 없는 현실에 처하게 되며, 이러한 생산성과 노동시간의 밀접한 고리를 끊어내지 않고서는 노동시간 규제정책의 실효성을 기대하기는 어려울 것이라 판단된다. 따라서 장시간 근로로 인한 고용시장의 젠더불평등을 해소하기 위해서는 생산성과 장시간 근로가 가지는 허상적 관계를 해체하고

근로자들의 상향 진출을 결정짓는 보다 합리적인 도구들을 모색할 필요성이 있다.

이 연구는 장시간 근로가 조직 내 여성 근로자들의 노동력에 대한 저평가와 상향진출 저해로 이어지는 동시에 여성 근로자가 일과 가정의 충돌로 인하여 스스로의 상향진출 기회를 저버리게 되는 이면에 과중한 노동시간으로 인한 각축의 장이 숨겨져 있음을 밝히는 데 의의가 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 장시간 근로와 젠더불평등의 관계를 조직 차원에서 살펴보는 탐색적인 시도라는 데 한계를 가진다. 근로시간을 둘러싼 다양한 논의는 개인적 수준에서 또 가구 단위에 국한되어 이루어져 왔다. 때문에 이 연구는 조직 수준에서 장시간 근로를 ‘어떻게’ 규정할 것인가에 대해 여전히 의문을 남기고 있으며, 국내 고용시장의 젠더불평등을 논의함에 있어 제한적인 변인만을 고려하고 있다는 데 한계를 가진다. 조직적 수준에서 근로시간과 젠더불평등의 관계를 보다 분명하게 밝히기 위해서는 다양한 조직적 변인들을 고려한 다각적인 시도들이 후속 연구를 통해 밝혀져야 할 필요성이 있으며, 장시간 근로뿐 아니라 조직적 수준에서 작용하는 젠더화된 조직 원리들을 밝히고 실천적 대안을 모색하는 것이 향후 시도를 통해 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김수한·신동은(2014). 「기업 내 여성관리자의 성차별 경험」. 『한국사회학』 48 (4): 91~125.
- 손문금(2005). 「여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로」. 『한국인구학』 28 (1): 277~311.
- 신경아(1999). 「노동시간과 여성의 노동 경험」. 『문화과학』. pp.68~92.
- 원숙연(2007). 「조직 내 여성관리자에 대한 평가의 젠더화된 작동원리」. 『한국여성학』 23 (4): 151~175.
- 윤명수·부가청(2016). 「육아휴직제도 사용실태와 결정요인」. 『여성연구논총』 18: 63~90.

- 이숙진(1998). 「경기침체와 여성고용 : 유통업의 영업시간과 노동시간을 중심으로」. 『한국여성학』 14 (1): 111~143.
- 이주희(2003). 「여성 관리직 진출 기업의 특성」. 『한국사회학』 37 (5): 107~130.
- 조혜원·함인희(2016). 「기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석」. 한국 사회정책 23 (2) : 49~81.
- 허수연(2008). 「맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구」. 『한국 여성학』 24 (3) : 177~210.
- Acker, J.(1990). “Hierarchies. jobs. bodies: A theory of gendered organizations.” *Gender & society* 4 (2) : 139~158.
- Acker, J.(2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Benjamin, J.(1988). *The Bonds of Love*. New York. Pantheon. 4.
- Bielby, W. T. and J. N. Baron(1984). “A woman's place is with other women : Sex segregation within organizations.” *Sex segregation in the workplace : Trends. explanations. remedies.* pp.27~55.
- Blau, P. M.(1977). *Inequality & heterogeneity : A primitive theory of social structure* (Vol. 7). New York : Free Press.
- Blum. T. C., Fields. D. L., and J. S. Goodman(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.
- Budig. M. J. and P. England(2001). “The wage penalty for motherhood.” *American sociological review.* pp.204~225.
- Cha. Y.(2010). “Reinforcing Separate Spheres The Effect of Spousal Overwork on Men’s & Women’s Employment in Dual-Earner Households.” *American Sociological Review* 75 (2) : 303~329.
- \_\_\_\_\_ (2013). “Overwork & the persistence of gender segregation in occupations.”

- Gender & Society 27 (2) : 158~184.
- Cha. Y. and K. A. Weeden(2014). "Overwork & 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*. NewYork : 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. & job segregation by sex." *Signs*. 1 (3) : 137~169.
- Petersen. T. and L. A. Morgan(1995). "Separate & unequal : Occupation-establishment sex segregation & the gender wage gap." *American Journal of Sociology*. pp.329~365.
- Raudenbush, S. W., and A. S. Bryk(2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1). Sage.
- Roos. P. and P. A. McDaniel(1996). "Are Occupations Gendered? Evidence from Census Microdata. 1970 to 1990. In Annual Meetings." *American Sociological Association*. August. New York.
- Singer. J. D. and J. B. Willett(2003). *Applied longitudinal data analysis : Modeling change & event occurrence*. Oxford university press.
- Spurgeon. A., Harrington. J. M., and C. L. Cooper(1997). "Health & safety problems associated with long working hours : a review of the current position." *Occupational & environmental medicine* 54 (6) : 367~375.
- Tomaskovic-Devey. D.(2014). "The relational generation of workplace inequalities." *Social Currents* 1 (1) : 51~73.
- Williams. J.(2010). *Reshaping the work-family debate*. Harvard University Press.
- Williams, C. L., Muller, C., and K. Kilanski(2012). Gendered organizations in the new economy. *Gender & Society* 26 (4) : 549~573.

abstract

---

## Overwork and Organization : The Effect of Overtime Work on Female Managerial Position in Organizations in Korea

Shin Heeyoun · Han Boyoung

This study focuses on the relationship between overtime work and gender inequality in organizations. Compared to the previous studies which put emphasis on individual level working hours, this article concentrates on extra working hours at organizational level. In detail, this paper aims to zoom in the influence of averaged extra working hours within organizations on percentage of female managers. This article uses data from Workplace Panel Survey from 2005 to 2013 and multi-level analysis is used to verify the hypothesis. It is found that companies with lengthy extra working hours tend to have lower percentage of female employees in managerial positions and as time passed the percentage of female managers decreased within those companies. Also, the percentage of female manager declines in companies where overtime working hours have risen continuously. This effect is moderated by the number of female employees in companies and strengthened if a company is engaged in manufacturing business. These findings suggest that the diffusion of overtime work in organizations hinders growth of female managers, and intensifies vertical sex segregation in organizations by excluding female employees from managerial positions which have stronger power on decision-making process. Therefore, this paper insists that overtime work should be reconsidered in order to overcome gender inequality in organizations and attempts to de-construct overworking norms within organizations should be needed for the further studies.

Keywords : overwork, female managerial position, gender inequality, multilevel analysis, workplace panel survey(WPS)