

# 여성 사무직 근로자의 건강에 영향을 미치는 요인

## The Factor Influencing Health Status among Female Office Workers

김경자\*, 서슬기\*, 김양균\*\*  
경희대학교 대학원 의료경영학과\*, 경희대학교 경영학과\*\*

Kyoung-ja Kim(kimkj5566@hanmail.net)\*, Seul-Ki Seo(tjtmfrl1235@khu.ac.kr)\*,  
Yang-Kyun Kim(lukekim@khu.ac.kr)\*\*

### 요약

본 연구는 제5차 근로환경조사 자료(2017)를 사용하여, 여성 근로자의 건강 상태와 그 잠재적 영향 요인들 간의 관계를 분석하였다. 본 연구의 목적은 여성 사무직 근로자들의 건강 상태에, 직장 관련 요인과 가정 관련 요인이 어떠한 영향을 미치는지 규명하는 것이다. 이를 위해 사무직에 근로하는 여성 근로자 3,115명의 데이터를 활용하여 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 로지스틱 회귀분석 결과, 여성 근로자의 건강상태에는 근로자의 연령, 근로자의 고용상태, 근무환경에 대한 전반적인 만족도, 직장 동료의 성별 비율, 경제적 부담 정도, 육아에 부담 정도, 가사에 대한 부담 정도가 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과에 근거하여, 본 연구에서는 관련된 몇 가지의 정책적 그리고 학문적 함의를 제시하였다. 현재 여성의 경제활동 참여가 눈에 띄게 활발해지면서, 여성 근로자의 수는 시간이 갈수록 점점 더 증가하고 있는 상황이다. 조직 내 여성 근로자들에 대한 건강 상태가 개선된다면, 조직의 생산성 또한 향상되어질 수 있을 것이다. 따라서, 여성 근로자들에 대한 적절한 건강 관리는 조직 차원에서 필수적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 더불어, 여성 근로자들의 건강 증진을 위한 실질적인 정책적 방안 또한 모색되어야 할 필요성이 있다.

■ 중심어 : | 여성 사무직 근로자 | 건강 상태 | 육아 | 가사 | 경제적 부담 |

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of work factor/home factor on health status in women office workers. This study investigated the relationship of various influencing factors between health status using claims data of the The Fifth Korean Working Conditions Survey sample from 2017. To this end, we employed logistic regression analysis using sample data from 3,115 female office workers. Logistic regression results indicate that influential factors were ages, employment status, satisfaction with the work environment, sex ratios at workplace, economic burden, childcare burden, housework burden. We discussed several policy and academic implications. As women become more active in society, the number of female workers is increasing. If employers improve the health status of female workers, they will benefit from improved productivity in their business. Therefore, improving the work conditions of the those female workers is very important. Also, practical policy considerations should be needed for female workers to strengthen their social capital in order to enhance their status of health.

■ keyword : | Female Office Worker | Health Status | Childcare | Housework | Economic Burden |

## I. 서론

최근 주요 선진국들을 중심으로 저출산·고령화 현상으로 인한 생산가능 인구 감소 현상이 점점 심화되고 있으며, 이로 인해 여성의 경제활동 참여에 대한 중요성은 시간이 갈수록 강조되고 있다. 현재 우리나라는 과거와 비교하여, 여성들의 경제활동 참여가 눈에 띄게 활발해진 상황이다. 실제로, 한국 여성들의 경제활동 참여율은 IMF의 영향을 받기 시작한 1998년 47.1%에서 가장 최근인 2018년에 52.9%까지 증가하였다[1]. 더불어, 2028년에 이르러 남성의 경제활동 참가율은 73.7%에서 73.0%로 감소하나 여성의 경제활동 참가율은 53.7%로 증가할 것이라는 전망이 대두됨에 따라[2], 꾸준히 유입되는 여성 인력들을 어떻게 효율적으로 활용할 것인지에 대한 사회적 관심이 증대되고 있다. 여성 인력에 대한 적절한 활용이 국가적으로도 매우 중요한 사안으로 자리 잡은 만큼, 여성 근로자들의 근무환경과 건강 문제를 개선 및 관리하기 위한 사회 전반적 노력이 매우 중요한 시기라고 할 수 있다.

경제 전반에 걸쳐 여성 근로자들의 비중이 점점 높아짐에 따라, 여성에 대한 전반적 고용환경 및 사회적 지위는 과거와 비교하여 크게 향상되었다[3]. 하지만 여성들의 사회 참여 증대로 인하여 경제활동에 대한 여성들의 책임감과 부담은 크게 늘어난 한편, 현재 우리 사회가 여성에게 기대하는 육아 및 가사에 대한 부담 정도는 과거에 비해 크게 변화하지 않은 측면이 있다[4]. 여성은 기본적으로 직장에서는 근로자로서의 역할을, 가정에서는 어머니와 부인으로서의 역할을 함께 수행하는 경우가 많으므로, 노동 환경에 있어서는 여전히 남성에게 비해 다소 불리한 측면이 존재한다[5]. 대다수의 여성 근로자들은 생물학적인 차이에 기인한 신체적 부담과 함께, 육아와 가사노동 등 일반적으로 여성에게 요구되는 사회적 부담까지 함께 안고 일하게 된다. 그리고 이러한 부담이 지속적으로 가중되면 여성 근로자에게는 건강적인 문제가 발생할 수 있으며, 이는 여성이 모성 역할을 수행하는 가족의 건강, 그리고 근로능률 저하로 인한 조직의 업무성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다[6][7]. 즉, 여성 근로자의 건강 문제를 단순히 한 개인으로서의 문제로 국한하여 접근하는 것은

다소 적절하지 않다고 볼 수 있으며, 여성 근로자의 건강이 한 가정과 사회, 넓게는 한 국가의 경제에까지 간접적으로 영향을 미칠 수 있다는 점을 인식할 필요성이 있다. 이러한 중요성에도 불구하고, 일반적으로 여성들은 남성보다 육체적·정신적으로 덜 힘든 노동을 한다는 일종의 편견으로 인하여 여성 근로자들의 건강 문제는 다소 소홀하게 다루어져 온 경향이 있다[4]. 여성의 다중역할 수행, 즉 여성 근로자가 근무하는 사업장의 전반적인 환경과 더불어, 육아 및 가사와 같은 가정 관련 요인들이 여성 근로자의 건강에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 더 활발한 연구가 진행되어야 할 필요가 있다.

## II. 이론적 배경

여성 근로자의 건강을 키워드로 하여, 최근 10년 동안 진행되어왔던 주요 연구들을 살펴본 결과는 다음과 같다. 정유림 외(2018) 연구에서는, 인구사회학적 특성(연령, 교육수준, 소득수준, 결혼여부, 가구원 수)과 근로환경 특성(수면시간, 정규직 여부, 근로시간 등)이 현재의 건강상태를 묻는 문항으로 수집된 건강관련 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 다중선형회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 여성 근로자의 교육수준이 대졸 이상일 경우 건강관련 삶의 질은 유의하게 높아지는 것으로 나타났다[3].

안윤숙 외(2016) 연구에서는, 기혼 직장여성들을 대상으로 하여 인구사회학적 요인(연령, 학력, 주관적 건강)과 가정 관련 요인(가정소득, 부부활동빈도, 가사분담도), 그리고 직장 관련 요인(업무만족도, 환경만족도, 직장내 차별)이 설문자의 주관적 판단으로 측정된 정신건강에 어떠한 영향을 미치는지 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 주관적 건강수준이 높을수록 정신건강 수준이 좋은 것으로 나타났으며, 현대적 가족가치관을 지녔을 때, 직장내 차별에 대한 인식과 경험이 있을 때 정신건강 수준이 낮은 것으로 나타났다[8].

이영미 외(2016) 연구에서는, 생산직에 종사하는 여성 근로자들을 대상으로 근골격계 증상 여부와 직무스트레스가 현재의 건강상태 및 역할제한 정도를 묻는 문

향으로 측정된 건강관련 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 다중선형회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 생산직 여성근로자의 건강관련 삶의 질에는 직무스트레스, 근골격계 증상에 따른 통증, 통증의 지속시간 및 빈도, 통증 완화를 위한 행동적·육체적 부담이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[9].

김현주 외(2015)의 연구에서는, 업종과 근로조건 및 환경, 개인적 특성, 직무스트레스가 근골격계 증상과 우울증, 월경곤란이라는 여성의 건강 문제에 어떠한 영향을 미치는지를 다변량 분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 감정의 부조화가 클수록, 고용이 불안정할수록, 장시간 노동을 할수록, 일-가정 갈등이 있을수록, 직무 요구도가 높을수록 건강상 문제가 발생할 확률이 증가하는 것으로 나타났다[4].

김경륜 외(2014) 연구에서는, 여서 사무직 근로자들을 대상으로 직무스트레스와 일-가정 양립(돌봄 요구 기대치, 직장-가족 양립 갈등)이 설문자가 주관적으로 평가한 건강상태에 어떠한 영향을 미치는지 구조방정식 모형을 통해 분석하였다. 연구결과, 돌봄 요구 기대치와 직장-가족 양립에 대한 갈등이 여성 사무직 근로자의 건강상태에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[10].

홍은영 외(2012) 연구에서는, 인구학적 요인(연령, 교육수준, 월수입)과 가정적 요인(육아 및 가사부담 정도, 가정의 주 수입원인지의 여부), 그리고 직업적 특성(사업장 규모, 고용형태, 근로시간, 물리적·화학적 위험도, 근골격계부담)이 설문자가 주관적으로 측정된 신체적·심리적 건강상태에 어떠한 영향을 미치는지 중회귀 분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 신체적 건강상태에 영향을 미치는 요인은 근골격계 부담, 직무요구도, 화학적 위험, 고용형태로 나타났으며, 심리적 건강상태에 영향을 주는 요인은 근골격계 부담, 교육수준, 화학적 위험, 가정내 주수입원인지의 여부, 감정노동인 것으로 나타났다[11].

이상 비교적 최근에 이루어진 기존 국내 주요 연구들의 결과들을 요약하면, 여성 근로자들의 건강에는 직장 관련 특성뿐만 아니라 육아·가사 부담과 같은 가정 관련 특성 또한 유의미하게 영향을 미치고 있었다 [3][4][8][10][11]. 현재 우리 사회 대다수의 여성들이

근로자로서의 역할과 어머니로서의 역할이라는 다중역할을 동시에 수행하고 있다는 점을 고려할 때, 여성 근로자의 건강에 대한 문제는 직장 관련 특성과 가정 관련 특성을 모두 함께 고려하여 실시되어야 함을 기존 연구들은 시사하고 있다.

본 연구는 이상의 선행 연구들에서 밝혀진 분석결과 및 시사점들을 바탕으로, 여성 근로자의 건강에 대한 이해를 보다 더 확장시키고 한다. 이러한 맥락에서 여성들의 직업 선호도가 높고, 여성들이 집중적으로 종사하고 있는 직종 중 하나인 사무직 여성들을 본 분석의 대상으로 하였다. 사무직은 매년 전체 여성 취업자 중에서 전문직 다음으로 높은 비율을 차지하고 있는 직종이며, 2013년에 1,979천명에서 2019년에는 2,351천명으로 여성 취업자 수가 꾸준히 증가하고 있는 직종이다[1]. 또한, 최근 보고서에 따르면 비록 보수가 적더라도 사무직에서 일하고자 하는 성향이 남성보다 여성에서 1.66배 높게 나타났으며, 취업자만을 대상으로 했을 때에는 여성이 남성보다 1.86배 사무직을 선호하는 것으로 나타났다[12].

본 연구의 목적은 여성 근로자의 수와 여성들의 직업 선호도가 높은 사무직을 대상으로, 여성 근로자의 건강에 유의미한 영향을 미치는 직장 관련 특성과 가족 관련 특성이 무엇인지 규명하고, 여성 근로자의 건강 향상에 기여할 수 있는 결과를 도출하는 것이다. 더불어 향후 여성 근로자 건강 증진과 관련된 정책 수립의 기초자료로써 활용될 수 있는 결과를 제시하는 것에 그 목적이 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구질문

본 연구는 총 3가지 요인(인구사회학적, 직장 관련, 가정 관련)이 여성 사무직 근로자의 건강에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 연구질문은 다음과 같으며, 이에 따른 연구모형은 [그림 1]과 같다.

연구질문 1. 여성 사무직 근로자의 건강에 영향을 미치는 인구사회학적 특성은 무엇인가?

연구질문 2. 여성 사무직 근로자의 건강에 영향을 미치는 직장 관련 특성은 무엇인가?

연구질문 3. 여성 사무직 근로자의 건강에 영향을 미치는 가정 관련 특성은 무엇인가?

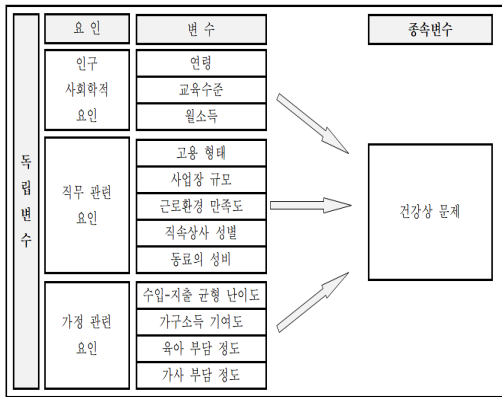


그림 1. 연구모형

## 2. 연구자료 및 대상

본 연구에서 분석을 위해 활용한 자료원은, 제5차 근로환경조사 원시자료(2017, 산업안전보건연구원)이다. 이는 유럽근로환경조사(EWCS)와 영국 노동력조사(LFS)를 벤치마킹하여, 우리나라 근로자들의 전반적인 업무환경을 파악하기 위해 지난 2006년부터 산업안전보건연구원 주관 아래 실시·배포되고 있는 자료이다. 근로환경조사는 현재 국내에서 수행되어지고 있는 가구단위 근로자 환경 조사 중 가장 큰 규모이며, 전국 근로자들을 자료 수집의 대상으로 하고 있어 그 대표성이 높고, 표본 추출에 따른 추출률의 차이와 응답률 및 모집단에 대한 정보 등을 이용하여 모집단의 구조와 표본 구조를 맞춤으로써 추정의 정확도를 높인 자료이다. 본 연구에서 활용한 제5차 근로환경조사는 지난 2017년 방문조사를 통해 수집한 전국 만 15세 이상 취업자 약 50,000명에 대한 설문 자료로 구성되어 있다.

본 연구에서 분석은 여성이면서 사무직에 근로하고 있는 3,701명으로 한정하였으며, 이 중 고용형태가 임금근로자가 아닌 자영업자이거나, 분석에서 활용된 변수들에 대해 무응답한 설문들을 제외하여 최종적으로는 3,115명을 분석의 대상으로 하였다.

## 3. 연구변수

### 3.1 종속변수: 근로자의 건강상 문제

본 연구의 종속변수는 근로자의 '건강상 문제'로, 지난 12개월 동안 총 10가지 종류의 건강상 문제(청력, 피부, 요통, 뒷목 근육통, 아랫목 근육통, 두통이나 눈의 피로, 사고로 인한 손상, 우울감, 불안감, 전신피로)가 발생한 적이 있는지의 유무를 측정된 변수를 재구성하여 분석에 활용하였다. 설문자는 각각의 건강 문제에 대하여 '예' 또는 '아니오'라고 응답하도록 설계되어 있다. 본 연구에서는 해당 10가지 종류의 건강상 문제에 대하여 한 항목 이상에 대하여 '예'라고 응답한 경우, 지난 12개월 동안 건강상 문제가 발생하였다고 판단하여 1점을 부여하였고, 그렇지 않은 경우에는 지난 12개월 동안 건강상 문제가 발생하지 않았다고 판단하여 '0'점을 부여하였다. 즉, 지난 12개월 동안 10가지 종류의 건강상 문제가 하나라도 발생한 경우 해당 변수의 값을 '1: 이상 있음'으로 처리하였으며, 지난 12개월 동안 10가지 종류의 건강상 문제가 하나도 발생하지 않았을 경우 해당 변수의 값을 '0: 이상 없음'으로 처리하였다.

### 3.2 독립변수: 근로자의 인구사회학적 특성

본 연구에서는 여성 사무직 근로자의 건강에 미치는 것으로 알려진 다양한 인구사회학적 특성들 중, 근로환경조사 원시자료를 통해 추출 가능한 근로자의 연령, 교육수준, 개인 월소득을 분석에 독립변수로 활용하였다. 이 중 연령과 개인 월소득의 경우 연속변수로 처리하여, 교육수준은 '고졸 이하'와 '대졸 이상'이라는 두 개의 항목으로 처리하여 최종적인 분석에 활용하였다.

### 3.3 독립변수: 직장 관련 특성

분석에 활용된 근로자의 직장 관련 특성은 근로환경조사 원시자료를 통해 추출 가능한 다양한 직무환경 관련 변수들 중 고용형태, 사업장 규모, 근로환경 만족도, 직속상사의 성별, 동료의 성비이다. 고용형태의 경우 총 두 개의 범주로 재구성하였는데, 상용근로자일 경우에는 '정규직'으로, 임시근로자 또는 일용근로자일 경우에는 '비정규직'으로 각각 분류하였다. 사업장 규모는 근로자가 실제로 근무하는 해당 사업장의 규모를 의미하며, 본 연구에서는 이를 소규모(10인 미만 사업장), 중

소규모(10-49인), 중규모(50-249인), 대규모(250인 이상)라는 총 4개의 범주로 구성하여 분석에 활용하였다. 근로환경 만족도는 총 두 개의 범주로 재구성하였으며, '귀하가 주로 하시는 일의 근로 환경을 전반적으로 어떻게 생각하십니까?' 라는 질문에 '매우 만족한다' 또는 '만족한다'라고 응답한 경우 '현재의 근로 환경에 만족'하고 있는 것으로, '별로 만족하지 않는다' 또는 '전혀 만족하지 않는다'라고 응답한 경우 '현재의 근로 환경에 불만족'하고 있는 것으로 각각 분류하였다. 직속상사의 성별은 '귀하의 업무를 지시하고 관리하는 (바로 위) 직속상관은 남성입니까? 여성입니까?'라는 질문에 '남성' 또는 '여성'으로 응답한 경우를 분석에 활용하였으며, 해당 항목에 '무응답'하였거나 '해당 없음' 또는 '거절'로 응답한 경우는 분석에서 제외하였다. 동료의 성비는 '현재 일하는 곳에서 귀하와 동일한 업무를 하는 사람들의 성별은 어떻게 구성되어 있습니까?'라는 질문에 '대부분 남성이다', '대부분 여성이다', 또는 '남성과 여성의 수가 비슷하다'라고 응답한 경우를 분석에 활용하였다. 해당 항목에 대하여 '무응답'하였거나 '해당 없음' 또는 '거절'로 응답한 경우는 분석에서 제외하였다.

### 3.4 독립변수: 근로자의 가정 관련 특성

분석에 활용한 근로자의 가정 관련 특성은 근로환경 조사 원시자료를 통해 추출 가능한 다양한 가정 관련 변수들 중, 수입·지출 균형 정도, 가구소득 기여도, 육아 부담 정도, 가사 부담 정도 변수를 분석에 활용하였다. 수입·지출 균형 정도는 '전반적으로 귀하의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 일은 어떻습니까?'이라는 질문에 '매우 쉽다', '대체로 쉽다', '약간 쉽다'라고 응답한 경우 가구소득으로 수입과 지출 간의 균형을 맞추는 것이 '쉬운' 것으로, '약간 어렵다', '대체로 어렵다', '매우 어렵다'라고 응답한 경우 가구 소득으로 수입과 지출 간의 균형을 맞추는 것이 '어려운' 것으로 처리하였다. 가구소득 기여도는 '귀하는 가구원 중 가구소득에 가장 많이 기여하십니까?'라는 질문에 '예', '아니오' 또는 '동등하게 기여함'이라고 응답한 경우를 분석에 활용하였으며, 해당 질문에 '무응답' 또는 '거절'로 응답한 경우는 분석에서 제외하였다. 육아 부담 정도는 '귀하는 업무 외에 다음과 같은 활동에 얼마나 자주 참여하십니

표 1. 변수의 조작적 정의

| 구분   | 변수명        | 조작적 정의                         |  |
|------|------------|--------------------------------|--|
| 독립변수 | 종속변수       | 건강상 문제<br>0=이상 없었음<br>1=이상 있었음 |  |
|      | 인구 사회학적 특성 | 연령                             | 연속변수   |
|      |            | 교육수준                           | 0=고졸 이하<br>1=대졸 이상                                       |
|      |            | 월소득                            | 연속변수   |
|      | 직장 관련 특성   | 고용형태                           | 0=정규직<br>1=비정규직  |
|      |            | 사업장 규모                         | 0=10인 미만<br>1=10-49인<br>2=50-249인<br>3=250인 이상           |
|      |            | 근로 환경 만족도                      | 0=좋음<br>1=나쁨   |
|      |            | 성사 성별                          | 0=남성<br>1=여성   |
|      |            | 동료 성비                          | 0= 남성과 여성의 수가 비슷<br>1= 대부분이 남성<br>2= 대부분이 여성             |
|      |            | 수입 지출 균형 난이도                   | 0=쉽다<br>1=어렵다  |
|      | 가정 관련 특성   | 가구소득 기여도                       | 0=가족이 더 많이 기여<br>1=동등하게 많이 기여<br>2=본인이 더 많이 기여           |
|      |            | 육아 부담 정도                       | 0=하지않음/해당없음<br>1=한달에 여러번 또는 드물게 함<br>2=한주에 여러번<br>3=매일 함 |
|      |            | 가사 부담 정도                       | 0=하지않음<br>1=한달에 여러번 또는 드물게 함<br>2=한주에 여러번<br>3=매일 함      |

까?: 아이를 돌보거나 교육함'이라는 질문에 응답한 경우를, '매일', '한주에 여러번', '한달에 여러번/드물게', '하지 않음/해당없음'이라는 총 네 개의 범주로 재구성하여 분석에 활용하였다. 가사 부담 정도는 '귀하는 업무 외에 다음과 같은 활동에 얼마나 자주 참여하십니까?: 요리 및 집안일'이라는 질문에 응답한 경우를, '매일', '한주에 여러번', '한달에 여러번/드물게', '하지않음'이라는 총 네 개의 범주로 재구성하여 활용하였다.

## 4. 분석방법

본 연구에서 자료 분석은 STATA software package, version 14.0(Stata, college station, Texas)을 사용하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 여성 사무직 근로자에 대한 대략적인 특성을 파악하기 위하여, 빈도분석 및 기술통계를 실시하였

표 2. 분석 대상자들의 인구사회학적 특성

| 변수   | 구분           | 빈도(명) | 백분율(%) | 평균     | 표준편차   |
|------|--------------|-------|--------|--------|--------|
| 연령   | 20대 이하       | 637   | 20.45  |        |        |
|      | 30대          | 1,139 | 36.57  |        |        |
|      | 40대          | 972   | 31.20  |        |        |
|      | 50대 이상       | 367   | 11.78  |        |        |
|      | 평균           |       |        | 38.24  | 9.29   |
| 교육수준 | 고졸 이하        | 534   | 17.14  |        |        |
|      | 대졸 이상        | 2,581 | 82.86  |        |        |
| 월소득  | 150만원 미만     | 256   | 8.22   |        |        |
|      | 150~200만원 미만 | 876   | 28.12  |        |        |
|      | 200~250만원 미만 | 804   | 25.81  |        |        |
|      | 250~300만원 미만 | 514   | 16.50  |        |        |
|      | 300만원 이상     | 665   | 21.35  |        |        |
|      | 평균           |       |        | 239.53 | 210.78 |

다. 둘째, 여성 사무직 근로자의 건강상 문제에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석(Logistic regression analysis)을 실시하였으며, 이때 통계적 유의수준은 0.05로 설정하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 분석 대상자들의 인구사회학적 특성

본 연구의 분석 대상인 여성 사무직 근로자들에 대한 인구사회학적 특성을 살펴본 결과는 [표 2]와 같다. 연령과 월소득 변수의 경우, 최종적인 회귀분석에서는 연속변수로서 분석에 활용하였다.

여성 사무직 근로자들의 평균 연령은 38.24세이었으며, 30대 연령층인 경우가 1,139명(36.57%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 40대(31.20%), 20대 이하(20.45%), 50대 이상(11.78%)순이었다. 교육수준은 고졸 이하인 경우가 534명(17.14%), 대졸 이상인 경우가 2,581명(82.86%)으로 나타나, 전반적으로 여성 사무직 근로자들의 학력 수준은 높은 편인 것으로 나타났다. 여성 사무직 근로자들의 평균 월소득은 239.53만원이었으며, 150만원 이상 200만원 미만의 봉급을 받는 경우가 876명(28.12%)로 가장 많았고, 그 다음으로는 200만원 이상 250만원 미만(25.81%), 300만원 이상(21.35%), 250만원 이상 300만원 미만(16.50%), 150만원 미만(8.22%)순이었다. 요약하면, 여성 사무직 근로자의 경우 30대, 대졸 이상, 월소득 150만원 이상 200만원 미만인 집단의 비율이 가장 높게 나타났다.

### 2. 분석 대상자들의 주요 요인 특성

본 연구 분석 대상자들의 주요 요인에 대한 특성을 살펴본 결과는 [표 3]과 같다. 우선, 분석 대상자들에 대한 평균적 건강상 문제 정도는 0.58로 나타났으며, 이는 곧 여성 사무직 근로자들이 지난 12개월 사이에 평균적으로 0.58개의 건강상 문제를 경험하였다는 것을 의미한다. 건강상 문제 발생 유·무라는 두 개의 범주로 각각 구분하여 살펴보면, 지난 12개월 동안 건강상 문제가 1개라도 발생한 근로자는 2,211명(70.98%)이었고, 건강상 문제가 전혀 없었던 근로자는 904명(29.02%)인 것으로 나타났다.

여성 사무직 근로자들의 직장 관련 요인에 대한 특성을 살펴보면 다음과 같았다. 고용형태는 정규직인 경우가 2,907명(93.32%)으로 대다수를 차지하고 있었으며, 비정규직인 경우는 208명(6.68%)이었다. 사업장의 규모는 10~49인 사업장에서 근무하는 여성 사무직 근로자의 수가 1,287명(41.32%)으로 가장 많았으며, 그다음으로는 10인 미만(35.57%), 50~249인(16.50%), 250인 이상(6.61%)순이었다. 근로환경 만족도에 대해서는 자신의 근로환경이 좋은 편이라고 응답한 근로자가 2,721명(87.35%)으로 더 많았으나, 분석 대상자들의 12.65%는 자신의 근로환경이 나쁜 편이라고 응답하였다. 직속상관의 성별은 남성인 경우가 2,179명(69.95%)으로 과반수 이상이었고, 여성인 경우는 936명(30.05%)으로 나타났다. 동료의 성비는 남성과 여성의 비율이 비슷한 경우가 1,348명(43.27%)으로 가장 많았고, 그다음으로는 대부분 여성인 경우(31.27%), 대부분 남성인 경우(25.46%) 순이었다. 요약하면, 여성

표 3. 분석 대상자들의 주요 요인 특성

| 변수       | 구분           | 빈도(명)         | 백분율(%) | 평균    | 표준편차 |  |
|----------|--------------|---------------|--------|-------|------|--|
| 종속변수     |              |               |        |       |      |  |
| 건강상 문제   | 없음           | 2,211         | 70.98  |       |      |  |
|          | 있음           | 904           | 29.02  |       |      |  |
|          | 평균           |               |        | 0.58  | 1.14 |  |
| 독립변수     |              |               |        |       |      |  |
| 직장 관련 특성 | 고용형태         | 정규직           | 2,907  | 93.32 |      |  |
|          |              | 비정규직          | 208    | 6.68  |      |  |
|          | 사업장 규모       | 10인 미만        | 1,108  | 35.57 |      |  |
|          |              | 10~49인        | 1,287  | 41.32 |      |  |
|          |              | 50~249인       | 514    | 16.50 |      |  |
|          |              | 250인 이상       | 206    | 6.61  |      |  |
|          | 근로환경 만족도     | 좋음            | 2,721  | 87.35 |      |  |
|          |              | 나쁨            | 394    | 12.65 |      |  |
|          | 직속상사 성별      | 남성            | 2,179  | 69.95 |      |  |
|          |              | 여성            | 936    | 30.05 |      |  |
|          | 동료의 성비       | 남성과 여성의 수가 비슷 | 1,348  | 43.27 |      |  |
|          |              | 대다수가 남성       | 793    | 25.46 |      |  |
| 대다수가 여성  |              | 974           | 31.27  |       |      |  |
| 가정 관련 특성 | 수입-지출 균형 난이도 | 쉬움            | 2,132  | 68.44 |      |  |
|          |              | 어려움           | 983    | 31.56 |      |  |
|          | 가구 소득 기여도    | 가족이 더 기여      | 1,682  | 54.00 |      |  |
|          |              | 동등하게 기여       | 540    | 17.34 |      |  |
|          |              | 본인이 더 기여      | 893    | 28.67 |      |  |
|          | 육아 부담 정도     | 하지않음/해당없음     | 1,800  | 57.78 |      |  |
|          |              | 한달에 여러번/드물게   | 231    | 7.42  |      |  |
|          |              | 한주에 여러번       | 308    | 9.89  |      |  |
|          |              | 매일            | 776    | 24.91 |      |  |
|          | 가사 부담 정도     | 하지않음          | 285    | 9.15  |      |  |
|          |              | 한달에 여러번/드물게   | 420    | 13.48 |      |  |
|          |              | 한주에 여러번       | 673    | 21.61 |      |  |
| 매일       |              | 1,737         | 55.76  |       |      |  |

사무직 근로자의 경우 정규직이며, 10~49인 규모의 사업장에서 근로하며, 근로환경 만족도가 높으며, 직속상관 성별이 남성이며, 동료 성비는 남성과 여성의 수가 비슷한 집단의 비율이 가장 높게 나타났다.

여성 사무직 근로자들의 가정 관련 요인에 대한 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 가구의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것에 대해 '쉽다'고 응답한 경우가 2,132명(68.44%)으로 더 높게 나타났으나, '어렵다'고 응답한 경우 또한 적지 않은 비율을 차지하고 있었다(31.56%). 가구 소득에 기여하는 정도는, '동등하게 기여'한다고 응답한 경우가 1,682명(54.00%)으로 가장 많았고, 그다음으로는 '본인이 더 기여'(28.67%), '가족이 더 기여'(17.34%) 순으로 나타났다. 육아 부담의 정도는 '하지 않음' 또는 '해당없음'이라고 응답한 경우가 1,800명(57.78%)으로 가장 많았고, 그다음으로는 '매일'(24.91%), '한주에 여러번'(9.09%), '한달에 여러번 또는 드물게'(7.42%) 순으

로 나타났다. 마지막으로 가사 부담의 정도는 '매일' 가사를 하는 경우가 1,737명(55.76%)으로 가장 많았으며, 그다음으로는 '한주에 여러번'(21.61%), '한달에 여러번 또는 드물게'(13.48%), '하지않음'(9.15%) 순이었다. 요약하면, 여성 사무직 근로자의 경우 가계소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것이 쉬운 편이며, 가구 소득에 가족 구성원들이 동등하게 기여한다고 응답한 집단의 비율이 가장 높았다. 더불어, 여성 사무직 근로자의 경우 육아 부담에 대해서는 하지 않거나 해당 없는 경우가 가장 많은 비율을 차지하고 있었으나, 가사 부담에 대해서는 매일 요리 및 집안일을 하는 경우가 가장 많은 비율을 차지하고 있었다.

### 3. 건강상 문제에 영향을 미치는 요인 검증

로지스틱 회귀분석(Logistic regression analysis)을 이용하여, 여성 사무직 근로자의 건강상 문제에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 [표 4]와 같다. 모형

의 통계적 유의성에 대한 검증결과, 검증 값은 129.58로 유의수준  $p < .001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 모형의 설명력은 3.45%(Pseudo  $R^2 = 0.0302$ )인 것으로 나타났다. 결과적으로, 여성 사무직 근로자의 건강상 문제에 영향을 주는 요인으로는 연령, 고용형태, 사업장 규모, 근로환경 만족도, 동료의 성비, 수입·지출 균형에 대한 난이도, 육아 부담의 정도, 가사 부담의 정도인 것으로 나타났다.

먼저 인구사회학적 특성 중에서는 연령이 한 단위 높아질수록, 여성 사무직 근로자가 건강상 문제를 경험할 확률이 1.4% 높아지는 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 근로자의 교육수준과 개인 월소득은, 여성 사무직 근로자의 건강상 문제와 유의한 영향 관계가 존재하지 않았다.

직장 관련 특성으로는 고용형태가 비정규직인 여성 사무직 근로자가, 정규직인 근로자에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 -31.4%인 것으로 나타났다. 즉, 정규직에 비해 비정규직이 건강상 문제를 경험할 확률이 31.4% 낮은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 사업장 규모에 대해서는 10인 미만 사업장에 근무하는 근로자에 비해,

250인 이상 사업장에서 근무하는 근로자가 건강상 문제를 경험할 확률이 74.5% 높게 나타났다( $p < .01$ ). 또한, 근로환경에 대한 만족도가 낮은 여성 사무직 근로자는, 만족도가 높은 여성 사무직 근로자와 비교하여 건강상 문제를 경험할 확률이 78.3% 높은 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 동료 성비의 경우, 남녀 성비가 비슷한 사업장에 근무하는 여성 사무직 근로자에 비해, 동료 대다수가 여성으로 구성된 사업장에서 근무하는 여성 사무직 종사자가 건강상 문제를 경험할 확률이 28.3% 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 직속상사의 성별과 여성 사무직 근로자의 건강상 문제 간에는 유의미한 영향관계가 존재하지 않았다.

가족 관련 요인을 살펴보면, 가구의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 일이 어렵다고 응답한 사무직 여성 근로자들이, 그렇지 않은 사무직 여성 근로자들에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 54.4% 더 높은 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 육아 부담의 경우, 육아를 하지 않는 여성 사무직 근로자에 비해, 매일 육아를 하는 여성 사무직 근로자가 건강상 문제를 경험할 확률

표 4. 여성 사무직 근로자 건강상 문제 영향요인에 대한 로지스틱회귀분석 결과

| 변수                  | 연령                          |                             | Odds ratio | Std.Err   |       |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------|-------|
|                     | 인구사회학적 특성                   |                             |            | 1.014**   | 0.005 |
| 교육수준<br>(기준= 고졸 이하) |                             | 대졸                          | 0.985      | 0.109     |       |
|                     |                             | 월소득                         |            | 1.000     | 0.000 |
| 직장 관련 특성            | 고용형태<br>(기준= 정규직)           | 비정규직                        | 0.686*     | 0.118     |       |
|                     |                             | 사업장 규모<br>(기준= 10인 미만)      | 10-49인     | 1.153     | 0.109 |
|                     |                             |                             | 50-249인    | 1.231     | 0.150 |
|                     | 250인 이상                     | 1.745**                     | 0.292      |           |       |
|                     | 근로환경 불만족<br>(기준= 만족)        | 불만족                         | 1.783***   | 0.206     |       |
|                     | 직속상사 성별<br>(기준= 남성)         | 여성                          | 1.081      | 0.107     |       |
|                     | 동료의 성비<br>(기준= 남녀 성비가 비슷)   | 대다수가 남성                     | 1.213      | 0.127     |       |
| 대다수가 여성             |                             | 1.283*                      | 0.131      |           |       |
| 가정 관련 특성            | 수입-지출 균형 난이도<br>(기준= 쉬움)    | 어려움                         | 1.544***   | 0.133     |       |
|                     |                             | 가구 소득 기여도<br>(기준= 가족이 더 기여) | 동등하게 기여    | 0.833     | 0.096 |
|                     | 본인이 더 기여                    |                             | 0.977      | 0.096     |       |
|                     | 육아 부담 정도<br>(기준= 하지않음/해당없음) |                             | 한달 여러번/드물게 | 1.101     | 0.175 |
|                     |                             | 한주에 여러번                     | 0.973      | 0.143     |       |
|                     |                             | 매일                          | 1.269*     | 0.138     |       |
|                     | 가사 부담 정도<br>(기준= 하지않음)      | 한달 여러번/드물게                  | 1.536*     | 0.297     |       |
|                     |                             | 한주에 여러번                     | 1.493*     | 0.274     |       |
|                     |                             | 매일                          | 1.891***   | 0.333     |       |
|                     | Likelihood $\chi^2(18)$     |                             |            | 129.58*** |       |
| Log likelihood      |                             |                             | -1811.49   |           |       |
| Pseudo $R^2$        |                             |                             | 0.0345     |           |       |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$



이 26.9% 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 가사 부담의 경우에는, 한달에 여러번·드물게 또는 한주에 여러번 가사를 하는 여성 근로자들이, 가사를 하지 않는 여성 사무직 근로자에 비해, 건강상 문제를 경험할 확률이 각각 53.6%, 49.3% 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 더불어, 매일 가사 부담을 하는 여성 사무직 근로자들은, 가사를 하지 않는 여성 사무직 근로자들에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 89.1% 더 높은 것으로 나타났다( $p < .001$ ).

## V. 결론

본 연구는 여성 근로자의 건강상 문제에 영향을 미치는 요인들을 검증하여 여성 근로자의 건강에 대한 기존의 이해를 보다 확장시키고, 이들의 건강 향상에 기여하고자 하는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 제5차 근로환경조사 원시자료를 분석에 활용하였으며, 여성 사무직 근로자들의 건강상 문제에 영향을 미치는 요인 검증에 있어 인구사회학적 특성, 직장 관련 특성, 가정 관련 특성을 고려한 다각적 접근을 시도하였다. 특히 본 연구에서는 현재 한국의 조직문화 속 남녀 차별적, 가부장적 조직문화가 아직 잔존하여 있다는 점을 분석에 고려하였다[13]. 그리하여, 직속상사의 성별과 직장 동료의 성비를 여성 사무직 근로자의 건강상 문제에 영향을 미칠 수 있는 잠재적 요인으로 판단하여 분석에 활용하였다. 또한, 일반적으로 관련 연구들에서 영향변수로 활용되어왔던 개인 소득수준 외에, 가구의 한 달 총 소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것이 수월한지, 근로자의 소득이 가구소득에 어느 정도 기여 하는지 등의 변수를 추가적으로 분석에 활용하여 분석의 신뢰도를 제고하였다.

조직 내에 스스로 건강하지 못하다고 생각하는 구성원이 대다수를 차지할 경우, 해당 조직의 생산성은 크게 하락할 수 있다[14]. 따라서, 조직 구성원들에 대한 적절한 건강 관리, 조직 자원에서 필수적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 그러나 근로자들의 전반적인 건강상태를 의료 전문가의 도움을 받아 객관적으로 측정하는 것은, 현실적으로 많은 제약이 따르기 마련이다.

따라서, 일반적으로는 근로자들 스스로가 주관적으로 생각하는 건강상태를 측정하는 방식으로, 근로자들의 전반적 건강 관련 문제를 파악하고 분석하는 연구가 시행되고 있다[15]. 개인이 주관적으로 판단한 건강상태와 실제 건강상태 사이에는 큰 차이가 없다고 알려져 있어, 사회과학의 많은 연구들에서는 주관적 건강상태를 관련 연구를 위한 자료 수집에 활용하고 있다[8][10][16-19]. 따라서, 본 연구에서는 설문자가 주관적으로 판단한 지난 12개월 동안의 건강상 문제 경험 여부를 종속변수로 분석에 활용하였다. 결과적으로, 여성 사무직 근로자들은 현재의 근로환경에 불만족할수록, 가구의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것이 어려울수록, 육아 부담을 매일 할수록, 가사 부담 정도가 높을수록, 정규직일수록, 건강상 문제를 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 10인 미만의 소규모 사업장보다는 250인 이상 대규모 사업장에서, 동료의 성비 구성이 비슷한 경우보다는 동료 대다수가 여성인 경우, 건강상 문제를 경험할 확률이 높은 것으로 나타났다.

근로환경에 대한 만족도와 근로자의 건강상태 사이에 영향관계가 존재한다는 것은, 이미 많은 연구들의 결과들에서 일관되게 지지되어 왔다[8][11][18]. 본 연구에서도 여성 사무직 근로자들이 현재의 근로 환경에 불만족할 때, 건강상 문제를 경험할 확률이 높아지는 것으로 나타나( $p < .001$ ), 이러한 기존 연구들의 결과들과 맥을 같이 하였다.

사업장 규모의 경우 250인 이상 대규모 사업장에서 종사하는 근로자가 10인 미만 소규모 사업장에서 종사하는 근로자에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 더 높은 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 이는 회사 인원 규모가 1-49명, 50-299명, 300명 이상인 곳 중, 300명 이상인 군에서 일하는 여성 근로자의 신체적 건강상태가 가장 나빴다는 기존의 연구결과와 어느 정도 일치하는 결과라고 볼 수 있다[11]. 반면, 기존 한 연구에서는 5인 미만 사업장에서 근무하는 근로자가, 5-299인, 300인 이상 사업장에서 근무하는 근로자에 비해 근골격계질환 영양자 비율이 높게 나타났다는 상반된 결과가 제시되기도 하였다[20]. 하지만 해당 연구의 결과는 여성과 남성을 따로 분리하여 개별적으로 분석한 결과가 아니

며, 근로자의 건강상 문제를 근골격계질환으로 한정하고 있다. 따라서, 여성 근로자의 전반적 건강 문제에 영향을 미치는 요인과 관련하여서는 합의하는 바가 다소 제한적이라고 볼 수 있다. 결론적으로, 본 연구결과는 대규모 사업장에서 여성 근로자들의 건강에 대한, 보다 체계적인 관리가 필요할 수 있음을 시사하고 있다.

본 연구에서는 비정규직인 여성 사무직 근로자가 정규직에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 더 낮다는 결과가 나타났다( $p < .05$ ). 일반적으로 비정규직에 대한 불안정한 고용환경 및 차별로 인하여, 정규직에 비해 건강상태가 더 나쁠 것이라는 인식이 존재한다. 기존 관련 연구들의 결과에서도 비정규직은 정규직에 비해 전반적인 건강 수준이 유의하게 나쁜 것으로 나타났으며[3][21], 건강검진과 같은 건강 관련 행태 또한 비정규직에서 유의하게 참여도가 낮은 것으로 나타났다[22]. 하지만, 이러한 연구들의 결과와는 반대로, 비정규직이 정규직보다 건강상태가 더 좋은 것으로 나타나거나[5][23], 비정규직 여부가 건강에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구들도 일부 존재하였다[18][24]. 이 중 남용옥 외(2013)의 연구에서는, 비정규직이 정규직보다 구강건강에 대한 관심 및 주관적 건강상태가 유의하게 높은 것으로 나타났다[23]. 이러한 결과에 대해 저자들은, 비정규직 중 절반 정도가 자발적으로 비정규직을 선택하는 경향이 있으며, 비정규직 또한 근로조건이 양호한 경우가 적지 않기 때문에 비정규직이 꼭 나쁜 일자리인 것으로 일반화하는 것은 무리라는 점을 언급하였다. 하지만 해당 연구는 일부 지역의 환경미화원을 분석의 대상으로 하였고, 근로자의 건강을 구강건강으로 한정하였다. 따라서, 비정규직이 정규직보다 건강이 더 좋을 수도 있다는 논리적 설명의 근거로, 해당 연구의 결과를 활용하기에는 다소 한계가 있다. 따라서, 비정규직 여성 사무직 근로자가 정규직에 비해 건강상태가 더 좋은 것으로 나타난 본 연구의 분석결과를 명확히 설명하기 위해서는, 심층적 분석을 통한 후속 연구가 이루어져야 할 것으로 판단된다.

동료 성비의 경우, 남녀 성비가 비슷한 사업장에서 근무하는 여성 사무직 근로자에 비해, 동료 대다수가 여성인 사업장에서 근무하는 여성 사무직 근로자들이 건강상 문제를 경험할 확률이 더 높은 것으로 나타났다

( $p < .001$ ). 동료 대다수가 남성인 사업장에서 근무하는 여성 사무직 근로자를 또한, 남녀 성비가 비슷한 사업장에서 근무하는 근로자에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 더 높게 나타났으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다. 관련된 국외 연구들의 결과를 살펴보면, 질병으로 인한 병가(Sickness absence)가 다른 집단에 비해 여성의 비율이 높은 직장에서 일하는 여성에게서 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다[25][26]. 해당 연구들 또한, 남성의 비율이 높은 직장에서 일하는 여성에게서는 통계적으로 유의한 영향관계가 도출되지 않았다. 해당 연구의 저자는 여성의 비율이 높은 직장이 일반적인 직장들에 비해 근무조건이 열악할 가능성이 있으며, 이러한 영향으로 인해 질환에 인한 병가 발생률이 높아질 가능성이 있다고 설명하고 있다[25]. 이러한 결과는 근무 환경이 여성 근로자의 건강에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구함에 있어, 일반적인 특성들과 함께 직장 내 성별 구성에 대한 부분까지 함께 고려한 분석이 진행되어야 할 필요성이 있음을 시사하고 있다.

가구의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것이 어렵다고 응답한 사무직 여성 근로자들은, 그렇지 않다고 응답한 사무직 여성 근로자들에 비해 건강상 문제를 경험할 확률이 더 높은 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 한편, 여성 근로자의 개인 월소득과 건강상 문제 사이에는 유의한 영향 관계가 도출되지 않았다. 일반적으로 가계 소득이 낮을수록 건강증진 및 관리를 위한 활동에 소홀해지며 의료이용에 대한 접근성은 감소하여, 양호한 건강상태를 유지하는 것이 힘들어진다고 알려져 있다[27-29]. 이러한 결과는 개인 월소득 자체로는 여성 사무직 근로자의 건강상 문제에 긍정적 또는 부정적 영향을 미치지 않을 수 있지만, 이러한 개인 월소득을 합한 가구의 한 달 총소득으로 수입과 지출의 균형을 맞추는 것이 어려울 경우에는 건강상 문제를 경험할 수 있음을 시사하고 있다. 즉, 이는 여성 근로자의 건강 문제가 개인의 소득보다는 가구의 소득에 더 영향을 받을 가능성이 있음을 보여주고 있다.

가사 및 육아 부담의 경우 공통적으로 가사 및 육아를 하지 않는 여성 사무직 근로자에 비해, 매일 가사( $p < .001$ ) 및 육아( $p < .05$ )를 하는 여성 사무직 근로자가

건강상 문제를 경험할 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 관련된 기존 연구들의 결과를 살펴보면, 여성의 가사노동 부담이 증가할수록 직무스트레스는 높아지는 것으로 나타났으며[31], 여성 근로자들이 직장 일 외에 가사 일을 수행해야 하는 이중부담으로 인해 주관적 건강 수준 및 근골격계질환 위험, 우울증에 대한 위험이 증가하는 것으로 나타났다[5]. 여성들은 근로에 있어서 남성과 동등하게 또는 불리한 환경에서 경쟁해야 하지만, 가사 및 육아에 대한 부담은 상대적으로 남성보다 여성에게 높게 부여되고 있다. 그리고 이러한 다양한 역할에 대한 부담은 여성에게 역할갈등, 피로 및 스트레스를 경험하게 하고, 건강을 관리하기 위해 별도로 시간을 내기 어려운 환경을 조성하여, 다양한 건강 문제를 경험하게 한다고 알려져 있다[31]. 따라서, 본 연구의 분석결과는 기존 관련 연구들의 결과와 부합한다고 볼 수 있다.

결론적으로 이러한 결과들은, 다양한 직장 관련 특성과 가정 관련 특성들이 여성 근로자가 주관적으로 판단한 건강상 문제에 유의미한 영향을 미치며, 특히 여성 근로자가 가정 밖에서의 일과, 가정 내에서의 일을 동시에 병행하게 될 때 더욱 부정적 결과를 초래할 수 있음을 보여주고 있다. 여성의 지위가 과거에 비해 크게 높아진 것은 사실이나, 아직도 우리 사회에서는 여성의 다중역할 수행이 일반적으로 강요되고 있는 측면이 있다. 따라서, 여성의 다중역할에 대한 사회의 인식을 긍정적인 방향으로 전환시키기 위한 노력, 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 병행하여 수행하는 여성 근로자들을 배려한 실질적인 사회적·정책적 방안이 모색되어야 할 것으로 판단된다.

본 연구는 여성 근로자의 건강에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위하여 다양한 요인들을 다각적으로 고려하였으나, 분석에 있어 다음과 같은 몇 가지 한계점들을 내포하고 있으므로 결과의 해석에 있어서 주의가 필요하다. 첫째, 본 연구에서 종속변수로 활용한 근로자의 건강상 문제 발생 여부는 근로자의 주관에 의해 측정된 변수로써, 대상자의 객관적인 건강 수준을 비교적 정확하게 반영한다고 알려져 있다. 하지만 이는 엄연히 의료 전문가의 임상적 판단으로 얻을 수 있는 건강상태보다는 객관성이 부족하다고 볼 수 있다. 설문 대상자의

당시 상황에 따라 설문 결과가 달라질 수도 있다는 점에 근거할 때[32], 본 연구에서 도출된 분석결과를 해석하는 것에는 다소 주의를 기울여야 할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 지난 12개월 동안 총 10가지 종류의 건강상 문제가 발생한 적이 있는지에 대한 유무를 측정된 변수를 사용하였는데, 분석 방법을 고려하여 해당 변수를 '이상 있었음', '이상 없었음'이라는 이분형 변수로 축소하여 분석에 활용하였다. 즉, 여성 사무직 근로자들이 경험한 각 세부 질환에 대한 정보는 분석 과정에서 소실되었다. 따라서, 향후 연구에서는 여성 근로자가 경험할 수 있는 각기 다른 건강상 문제들을 개별적으로 고려한 더욱 심층적인 연구가 이루어질 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 사무직에 종사하는 여성 근로자들로 대상을 한정하였으므로, 본 연구의 분석결과를 모든 여성 근로자들의 건강상태에 영향을 미치는 요인에 대한 연구로 일반화하기에는 다소 제한점이 있다. 따라서, 다양한 직종 간의 차이가 여성 근로자의 건강상태에 어떠한 영향을 미치는지 검증하는 통합적 연구가 향후 이루어져야 할 필요가 있다. 그러나 이러한 제한점에도 불구하고, 직속상사 성별, 동료 성비, 소득-지출 균형, 가구소득에 대한 기여 등 여성 근로자의 건강상태에 잠재적으로 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 검증하여, 여성 근로자들의 건강에 대한 기존의 이해를 보다 확장시켰다는 점에서 본 연구는 의미를 가진다.

향후 연구에서는 보다 다양한 직업에 종사하는 여성들을 대상으로 하여, 직장 관련 요인과 가정 관련 요인이 각각의 건강상 문제에 미치는 영향에 대해 직종 간 차이가 존재하는지 분석을 시도할 필요가 있다. 더불어, 우리나라 사회에서 여성 근로자들의 일-가정 양립 및 신체적 건강 개선을 위한 조직 차원의 노력이, 실제 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 지에 대한 심층적인 연구가 이루어져야 할 필요성이 있다. 마지막으로, 본 연구에서는 비정규직 여성 근로자에 비해 정규직 여성 근로자가, 남녀 성비가 비슷한 사업장에서 근무하는 여성 근로자에 비해 동료 대다수가 여성인 사업장에서 근무하는 여성 근로자가 주관적 건강상태가 더 나쁜 것으로 나타났다. 하지만 방법론 등의 한계로 인하여 이러한 결과가 나타나게 된 본질적인 이유를 규명하지 못한 것이, 본 연구의 또 다른 한계점이라고 볼 수 있다.

따라서 추후 이러한 관계성에 대한 근거를 더 논리적으로 뒷받침할 수 있는, 보다 세밀한 연구가 필요할 것으로 판단된다.

본 연구결과에 기반하여, 일선 관리자의 경영 행태 및 여성 근로자 관련 정책과 관련된 몇 가지 시사점을 도출하자면 다음과 같다. 첫째, 일선 관리자들은 여성들이 근로자라는 하나의 독립적인 경제주체로서 활동함에 있어 가사 및 육아 부담이라는 현실적 제약에 직면해 있으며, 이러한 부담이 여성 근로자의 건강상 문제로까지 연결될 수 있다는 것을 충분히 인식하여야 할 필요성이 있다. 둘째, 외국의 경우 유연한 근무 시간 및 근무 환경 조성이 기혼 여성의 직무만족뿐만 아니라 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들이 보고된 바 있다[33]. 일선 관리자들은 증가하는 여성 인력에 대한 효율적이고 효과적인 활용, 그리고 이들의 건강 증진을 위하여 여성 근로자들에 대한 근무형태 또는 근무시간을 유연하게 조성해주거나 직장 내 별도의 보육시설을 설치하는 등의 노력을 기울일 필요가 있다. 셋째, 일선 관리자들의 관점에서 여성 근로자들에 대한 직장 내 복지적 혜택 도입은, 경영적인 측면에서 다소 부담으로 느껴질 수 있다. 하지만 현재 우리나라 정부는 시간선택제 및 유연근무제를 도입하여 활용하거나, 출산육아기 근로자들에 대한 고용성을 안정시킨 사업주들에게 고용안정장려금을 지원하는 등의 노력을 기울이고 있다. 여성 근로자 혜택 부여에 대한 고용주들의 부담은, 이러한 제도적 장치에 대한 일선 관리자들의 낮은 인지도에서 일부는 비롯되었을 것으로 판단된다. 따라서 정부는 향후 여성 근로자들을 위한 실질적 대안을 개발함과 더불어, 이미 존재하는 관련 제도들의 존재를 적극적으로 기업 관리자들에게 홍보하려는 노력이 필요하다. 이러한 기존 제도의 적극적 홍보로 일선 관리자들의 부담은 낮아지고, 여성 근로자들을 향한 적극적 노력 또한 촉진될 수 있을 것으로 판단된다.

\* 본 연구는 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실로부터 근로환경조사원자료를 제공받아 수행한 것으로 이 자리를 빌려 산업안전보건연구원에 감사의 마음을 표합니다. 또한 본 연구의 내용은 연구자의 개인적 견해이며, 산업안전보건연구원의 공식적 견해와 다를 수도 있음을 알려 드립니다.

## 참 고 문 헌

- [1] 통계청, “경제활동인구조사,” 2019.
- [2] 고용노동부, “2018~2028 중기 인력수급 전망,” 2019.
- [3] 정유림, 정성화, 한삼성, “여성 근로자의 건강관련 삶의 질에 미치는 영향 요인,” 한국산업보건학회지, 제28권, 제1호, pp.117-123, 2018.
- [4] 김현주, “일하는 여성의 감정노동과 건강,” 이화젠터법학, 제7권, 제1호, pp.33-50, 2015.
- [5] 임신예, “우리나라 여성들의 건강 수준 및 건강 위험요인 현황: 여성근로자들을 중심으로,” 경희의학, 제29권, 제1호, pp.26-36, 2014.
- [6] 김숙, 윤순영, “유통업 여성 근로자의 건강 문제와 건강 행위에 관한 연구,” 지역사회간호학회지, 제11권, 제1호, pp.127-145, 1999.
- [7] 정유림, 정성화, 한삼성, “여성 근로자의 건강관련 삶의 질에 미치는 영향 요인,” 한국산업보건학회지, 제28권, 제1호, pp.117-123, 2018.
- [8] 안윤숙, 김홍주, 이현진, 하영진, “기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적 요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로,” 인문사회 21, 제7권, 제1호, pp.157-185, 2016.
- [9] 이영미, 피영규, “생산직 여성근로자의 직무스트레스와 근골격계증상이 건강관련 삶의 질에 미치는 영향,” 한국산업보건학회지, 제26권, 제2호, pp.210-218, 2016.
- [10] 김경륜, 조가영, 한윤영, 김주영, “여성 사무직 근로자의 일-가정 양립과 주관적 건강상태에 관한 연구: 직무스트레스의 매개효과를 중심으로,” 아시아여성연구, 제53권, 제1호, pp.91-120, 2014.
- [11] 홍은영, 김상돌, “한국 여성근로자의 직업관련 건강상태와 영향요인,” 한국산학기술학회 논문지, 제13권, 제9호, pp.4107-4118, 2012.
- [12] 한국직업능력개발원, “이슈 프리프 제166호 우리나라 국민들의 선호직무와 기피직무,” 2019.
- [13] 오현규, 김화연, 박성민, “한국 여성 근로자의 성차별 인식에 관한 연구,” 한국행정논집, 제28권, 제2호, pp.307-328, 2016.
- [14] 한성현, 김주자, 안재영, “중소규모 산업장 생산직 여성 근로자들의 건강상태와 그 관련 요인 분석,” 한국역학회지, 제17권, 제2호, pp.235-248, 1995.
- [15] 김종배, 이경재, 박종안, 한성현, “일부 생산직 여성 근로자들의 건강상태에 영향을 미치는 요인 분석,” 한

- 국산업위생학회지, 제13권, 제2호, pp.164-171, 2003.
- [16] 김진희, “근로자의 사회경제적 지위와 건강행태, 주관적 건강수준의 관련성: 남녀 차이를 중심으로,” 보건교육건강증진학회지, 제28권, 제1호, pp.57-67, 2011.
- [17] 김상아, 송인한, 왕정희, 김윤경, 박용섭, “노동형태에 따른 근로자의 만성질환 유병, 건강행태 및 의료이용 수준-여성육체근로자를 중심으로,” 농촌의학 지역보건, 제35권, 제3호, pp.239-248, 2010.
- [18] 박수미, 한성현, “기혼 여성노동자의 건강에 미치는 직업특성과 가족특성,” 한국인구학, 제27권, 제2호, pp.155-175, 2004.
- [19] 김영임, 윤순녕, 최정명, 김춘미, 정혜선, “소규모 사업장 여성근로자의 건강문제,” 지역사회간호학회지, 제11권, 제1호, pp.117-126, 2000.
- [20] 정성원, 김경하, 석민현, 황라임, “사업장 규모별 업무상 근골격계질환 요양 실태와 영향 요인,” 한국보건간호학회지, 제28권, 제3호, pp.522-535, 2014.
- [21] 우혜경, 박종혁, 문옥륜, “임금근로자의 고용형태와 소득수준에 따른 건강차이,” 보건행정학회지, 제19권, 제2호, pp.85-110, 2009.
- [22] 김성은, 윤영숙, 양윤준, 이인숙, 이준형, 김동준, 송은경, “정규직여부가 건강행태, 정신건강 및 삶의 질에 미치는 영향-제6기 (2013년) 국민건강영양조사 자료활용,” 스트레스연구, 제24권, 제3호, pp.127-136, 2016.
- [23] Y. K. Nam, A. Heo, and M. H. Choi, “The oral health awareness and behavior of sanitation workers in Jeonju,” Journal of Korean society of Dental Hygiene, Vol.13, No.6, pp.1005-1014, 2013.
- [24] 김근희, 정현중, 장성훈, 김형수, 노대회, “상이한 분류 기준에 따른 근로형태별 자가평가건강수준: 한국노동패널조사 자료를 이용한 패널회귀분석,” 대한산업의학회지, 제22권, 제3호, pp.240-250, 2014.
- [25] A. Mastekaasa, “Sickness absence in female-and male-dominated occupations and workplaces,” Social science & medicine, Vol.60, No.10, pp.2261-2272, 2005.
- [26] A. Bryngelson, J. B. Hertzman, and J. Fritzell, “The relationship between gender segregation in the workplace and long-term sickness absence in Sweden,” Scandinavian journal of public health, Vol.39, No.6, pp.618-626, 2011.
- [27] 김윤진, 이유현, 황혜림, 오민정, 이승훈, 탁영진, 이정규, “한국인 35세 이상 여성에서 소득계층과 건강행태: 제6기 1차년도 국민건강영양조사 (2013),” Korean Journal of Health Promotion, 제17권, 제1호, pp.20-30, 2017.
- [28] 허순임, 김창엽, 최숙자, “가계 의료비지출의 소득탄력성과 소득수준에 따른 차이 분석,” 보건행정학회지, 제17권, 제3호, pp.50-67, 2007.
- [29] 신승호, 김창순, 김한중, “지불능력에 따른 가계지출 보건의료비의 차이와 소득탄력도 비교,” pp.75-87, 2004.
- [30] 김영택, “서비스직 근로자의 직무스트레스 요인,” 극동사회복지저널, 제6호, pp.69-98, 2010.
- [31] K. M. Nomaguchi and S. M. Bianchi, “Exercise time: Gender differences in the effects of marriage, parenthood, and employment,” Journal of Marriage and Family, Vol.66, No.2, pp.413-430, 2004.
- [32] 김민경, 정우진, 임승지, 윤수진, 이자경, 김은경, 고난주, “한국인의 사회경제적 불평등에 따른 주관적 건강수준의 차이와 건강행태 기여요인 분석,” 예방의학회지, 제43권, 제1호, pp.50-61, 2010.
- [33] 김준기, 양지숙, “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로,” 행정논총, 제50권, 제4호, pp.251-280, 2012.

저 자 소 개

김 경 자(Kyoung-ja Kim)

정희원



- 1989년 : 이화여대 약학대학 학사
- 2009년 : 가천대학교 행정학 석사
- 2017년 ~ 현재 : 경희대학교 의료경영학과 박사 수료

<관심분야> : 건강보험제도, 공공기관 운영

서슬기(Seul-ki Seo)

준회원



- 2018년 : 한림대학교 경영대학 의  
료경영학과 학사
- 2018년 9월 ~ 현재 : 경희대학교  
의료경영학과 석사과정 재학 중

〈관심분야〉 : 병원경영, 의료정책

김양균(Yang-Kyun Kim)

정회원



- 1990년 2월 : 연세대학교 보건행정  
학과(보건행정학사)
  - 1992년 8월 : 연세대학교 보건학과  
(보건학석사)
  - 1995년 8월 : 연세대학교 보건학과  
(보건학박사)
  - 2000년 12월 : University of  
South Carolina, Department of Health Policy &  
Management(의료경영학 박사)
  - 2003년 3월 ~ 현재 : 경희대학교 경영학과 교수
- 〈관심분야〉 : 병원경영, 인사조직관리, 병원 M&A