

여성 근로자의 근로환경이 자녀양육 부담에 미치는 영향

허남철¹, 정유림², 한삼성³, 정성화³

¹스플린트 대안의학연구소 수석연구원, ²대구한의대학교 의료경영학과 강사, ³대구한의대학교 보건학부 교수

The Association between Working Environments and Parenting Burden in Women Workers

Nam-Cheol Heo¹, Yu-Rim Jeong², Sam-Sung Han³, Seong-Hwa Jeong³

¹Senior Researcher, Splint Alternative Medicine, Gimhae; ²Instructor, Department of Medical Business Administration, Daegu Haany University, Gyeongsan; ³Professor, Faculty of Health Science, Daegu Haany University, Gyeongsan, Korea

Objectives: The aim of this study was to investigate the association between working environments and parenting burden in women workers. **Methods:** A total of 1,033 married women were selected from the database of the 7th Korean Longitudinal Survey of Women and Family (KLoWF). Parenting burden and working environments were calculated based on responses of the KLoWF. Univariate and multivariate analyses were performed to assess the crude and adjusted associations using PASW 18.0. **Results:** There was an independently positive association between excessive working ($b=0.37, p<0.001$), irregular working ($b=0.17, p<0.001$), temporal oppression on workload ($b=0.08, p=0.011$) and parenting burden in women workers after adjusting for socio-demographics. **Conclusions:** This study suggests that working environments are important factors for parenting burden in women workers. The findings of this study will be helpful to policy makers to design plans to decrease the parenting burden in women workers.

Key words: Parenting burden, Women workers, Working environment, Economic activity

서론

우리나라는 경제성장과 더불어 물가상승으로 인해 생활비 지출이 증가하고 있으며, 이는 가계에 부담으로 작용하고 있다. 가계부담은 기혼 여성들의 경제활동 참여를 불려일으키고 있으며, 실제로 통계청에서 발표한 여성의 경제활동 참가율은 2016년 53.0%, 2017년 53.4%, 2018년 53.7%, 2019년 54.4%로 지속적인 증가 추세를 보이고 있다[1].

우리나라는 성별에 따른 역할 인식의 차이가 뚜렷하여 가사와 양육은 여성이 중심이 된다는 인식이 강하다. 따라서 기혼 여성 근로자의 경우 일과 가정 모두를 감당해야 하는 다중역할 수행으로 인해 많은 어려움을 경험하고 있으며[2,3], 이런 어려움은 여성 경제활동의 특이

점으로 이어져 20대 후반까지는 경제활동 참가율이 매우 높은 반면 30대 이후가 되면 참가율이 급격히 하강하는 모습을 보이고 있다[4]. 즉, 우리나라 여성 근로자는 결혼 후 출산과 육아에 대한 부담으로 경제활동을 포기하는 경향이 강하게 나타나고 있다. 또한 자녀의 성장으로 인해 출산과 육아에 대한 부담이 감소되더라도 일과 가정의 양립, 낮은 임금, 차별적인 복지혜택, 열악한 근로조건 등은 여성의 경제활동을 저해하는 요인으로 결국 기혼여성의 경력단절로 이어지게 된다[5,6].

한편 여성의 경제활동은 사회적 역할 및 지위 향상에 긍정적 영향은 미치고 있지만, 기혼 여성 근로자의 경우 자녀양육 부담은 경제활동 지속에 대한 중요한 결정 요인으로 고려되고 있다[7]. Chung et al. [8]의 연구에 의하면 만 18세 이하의 자녀를 둔 기혼 여성 근로자 중

Corresponding author: Seong-Hwa Jeong

1 Haanydae-ro, Gyeongsan 38610, Korea
Tel: +82-53-819-1477, E-mail: jeongsh@dhu.ac.kr

Received: August 7, 2020 Revised: August 25, 2020 Accepted: August 28, 2020

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Heo NC, Jeong YR, Han SS, Jeong SH. The association between working environments and parenting burden in women workers. J Health Info Stat 2020;45(3):296-301. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2020.45.3.296>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2020 Journal of Health Informatics and Statistics

23.2%가 근로 단념의사를 나타냈고, Kim et al. [9]의 연구에서도 기혼 여성 근로자에게 경제활동은 부모역할에 대한 갈등과 부담을 주는 요인을 강조하였다. 또한 기혼 여성에게 경제활동은 자녀양육을 원활하게 수행하려는 동기를 높여주기도 하지만[10], 자녀에 대한 죄책감으로 업무 몰입이 어렵거나 불안정한 삶으로 큰 어려움을 겪을 수 있으며[11], 자녀양육에 대한 기대는 남성보다 여성이 훨씬 높기 때문에[12] 기혼 여성 근로자의 경우 자녀양육 부담으로 노동생산성과 직무만족도가 낮으며, 이직률이 높아 직장과 가정에서의 현실적 고충으로 자리매김을 하고 있다[13].

지금까지 여성 근로자를 대상으로 한 기존의 선행연구들은 감정노동, 스트레스, 삶의 질 등과 같은 정신건강에 관심을 두고 수행되었거나[14,15], 임금수준, 고용형태, 직장생활 만족도 등 근로환경에 관한 연구들 중심으로 수행되었다[13,16]. 그러나 기혼 여성 근로자에게 자녀양육은 근로 지속성과 관련된 핵심적인 장애요인으로 작용하므로, 기혼 여성 근로자의 자녀양육 부담과 관련된 근로환경요인을 파악하여 양육부담을 감소하고 고용의 유연성을 확보할 수 있는 기초자료를 제공하는 것은 매우 의미있는 연구로 판단된다.

본 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널(Korea Longitudinal Survey of Women and Families, KLoWF) 7차년도(2017-2018) 자료를 사용하여, 기혼 여성 근로자를 대상으로 사회인구학적 특성과 근로환경 특성에 따른 자녀양육 부담의 차이를 각각 비교하고, 근로환경이 자녀양육 부담에 미치는 영향력을 파악하고자 하였다.

연구 방법

연구대상 및 자료수집

본 연구는 한국여성정책연구원에서 수행된 여성가족패널조사(KLoWF) 7차년도(2017-2018) 자료를 활용하였다. 여성가족패널조사는 2006년 전국적으로 대표성을 갖춘 9,068가구에 거주하는 만 19세 이상 64세 이하 여성 9,997명을 패널로 구축하고 2007년부터 격년 주기로 컴퓨터를 이용한 대면면접조사(Computer Aided Personal Interview, CAPI)를 활용하여 설문조사를 시행하고 있다.

본 연구에서는 여성가족패널조사 7차년도(2017-2018) 데이터베이스에서 기혼 여성으로 개인이나 업체에 고용되어 임금이나 보수를 받는 조건으로 노무를 제공하는 형태의 임금 근로 여성 중 조사 항목에 무응답이 없는 1,033명을 최종 분석 대상으로 선정하였다.

변수의 구성

종속변수: 자녀양육 부담

자녀양육 부담은 '자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘

들 때가 많다'는 단일문항으로 측정된 Likert 4점 척도로 되었다. 부담 수준은 응답점수를 역환산한 최소 1점부터 최대 4점으로 점수가 높을수록 자녀양육 부담 수준이 높음을 의미한다.

독립변수: 근로환경 특성

근로환경 특성은 과도한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도, 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도, 업무량에 대한 시간적 압박감, 부적절한 작업자세, 직장 내 차별, 고용형태, 월 평균 급여 등으로 고려하였다.

과도한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도와 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도는 각각 '일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다'와 '일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다'는 Likert 4점 척도 문항의 응답값을 역환산하여 점수가 높을수록 가정생활 지장 정도가 높은 것으로 해석하였다. 또한 업무량에 대한 시간적 압박감과 부적절한 작업 자세는 '일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다'와 '내가 하는 일은 불편한 자세로 장시간 일을 해야 한다'는 Likert 4점 척도 문항의 응답을 역환산하여 점수가 높을수록 업무량에 대한 시간적 압박감이 높고, 부적절한 작업 자세로 일하는 경우가 많은 것으로 해석하였다.

직장 내 차별은 '사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다', '경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다', '직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자직원보다 많은 편이다', '남자직원이 하는 일과 여자직원이 하는 업무가 고정되어 있거나, 관례적으로 구분되어 있다', '비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다', '구조조정을 할 경우에 남자직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다' 등의 차별사항에 대한 6개 문항의 Likert 4점 척도의 응답값을 역환산하여 합산한 값으로 최소 6점부터 최대 24점까지 분포하며, 점수가 높을수록 직장 내 차별 수준이 높음을 의미한다.

통제변수: 사회인구학적 특성

본 연구에서는 연령, 교육수준, 지난해 월 평균 가구 총소득, 자녀수, 배우자 직업유무, 배우자와의 관계 등의 사회인구학적 특성들을 통제변수로 고려하였다.

자녀수는 미취학 및 초중고 자녀수를 계산하였으며, 배우자와의 관계는 '남편과 평소 대화 많이 한다', '남편과 서로 견해가 비슷하다', '남편과 부부생활에 만족한다', '남편을 신뢰한다' 등 4개 문항의 Likert 4점 척도의 응답값을 역환산하여 합산한 값으로 최소 4점부터 최대 16점까지 분포하며, 점수가 높을수록 배우자와의 관계가 좋음을 의미한다.

자료분석

여성 근로자의 사회인구학적 특성 및 근로환경 특성에 따른 자녀양육 부담의 차이는 독립표본 t-검정 및 일변량분산분석을 사용하여 분석하였고, 배우자와의 관계 및 직장 내 차별과 자녀양육 부담의 상관성은 Pearson 상관계수를 사용하여 분석하였다. 또한 고려된 사회인구학적 특성들을 보정한 후 여성 근로자의 근무환경이 자녀양육 부담에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행하였다. 모든 통계적 분석은 PASW 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) 프로그램을 사용하였고, 통계적 유의성 판정을 위한 유의수준(α)은 5%로 고려하였다.

연구 결과

사회인구학적 특성에 따른 자녀양육 부담

여성 근로자의 연령이 높을수록 자녀양육 부담은 유의하게 낮아지는 경향이 있었고($p < 0.001$), 대졸 이상이 고졸 이하보다 자녀양육 부담이 높았으나 그 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다($p = 0.051$). 지난해 월 평균 가구 총소득이 '5,000만 원 미만'과 '7,000만 원 이상'인 군이 '5,000-7,000만 원 미만'인 군보다 자녀양육에 대한 부담이 통계적

으로 유의하게 높았고($p = 0.022$), 자녀수가 많을수록 자녀양육 부담이 높아지는 경향이 있어 그 차이가 통계적으로 유의하였다($p = 0.004$). 한편 배우자가 직업이 없는 경우가 있는 경우보다 자녀양육 부담이 높았으나 그 차이는 통계적으로 유의하지 않았고($p = 0.393$), 배우자와의 관계가 좋을수록 자녀양육 부담은 낮아지는 경향을 보였지만 그 차이 또한 통계적으로 유의하지 않았다($p = 0.174$) (Table 1).

근로환경에 따른 자녀양육 부담

과도한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도($r = 0.19, p < 0.001$), 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도($r = 0.42, p < 0.001$), 업무량에 대한 시간적 압박감($r = 0.21, p < 0.001$), 부적절한 작업 자세($r = 0.12, p < 0.001$), 그리고 직장 내 차별($r = 0.13, p < 0.001$)은 모두 자녀양육 부담과 유의한 양의 상관성이 있어 근무환경이 열악할수록 자녀양육 부담은 통계적으로 유의하게 높았다. 한편 정규직이 비정규직보다 자녀양육 부담이 높아 그 차이가 통계적으로 유의하였고($p = 0.001$), 월 평균 급여가 많을수록 자녀양육 부담이 높아지는 경향이 있어, 100만 원 미만인 군과 300만 원 이상인 군간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p = 0.005$) (Table 2).

근로환경과 자녀양육 부담과의 관련성

여성 근로자의 사회인구학적 특성과 근로환경 특성이 자녀양육 부담에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 적합된 선형회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F = 24.54, p < 0.001$), 고려된 변수들은 자녀양육 부담 전체 변동의 31.5%정

Table 1. The parenting burden according to socio-demographics

Characteristics	n	Parenting burden (Mean ± SD)	p-value
Age (y)			
≤40	281	2.75 ± 0.66 ^a	<0.001
41-49	649	2.36 ± 0.80 ^b	
≥50	103	2.25 ± 0.83 ^b	
Education			
≤High school	418	2.39 ± 0.78	0.051
≥College	615	2.49 ± 0.79	
Household income (10,000 won/last year)			
<5,000	318	2.46 ± 0.76	0.022
5,000-5,999	188	2.53 ± 0.78	
6,000-6,999	199	2.53 ± 0.75	
≥7,000	328	2.35 ± 0.84	
Number of child			
1	399	2.35 ± 0.83 ^a	0.004
2	508	2.50 ± 0.76 ^b	
≥3	126	2.57 ± 0.75 ^b	
Spouse employment status			
Employment	952	2.44 ± 0.79	0.393
Non-employment	81	2.52 ± 0.74	
Spouse support	1,033	-0.042*	0.174

SD, standard deviation.

^{a,b}The same letter indicate there is no significant difference between two groups by Scheffe's multiple comparison.

*Pearson's correlation coefficient.

Table 2. The parenting burden according to working environments

Characteristics	n	Parenting burden (Mean ± SD)	p-value
Excessive working hours	1,033	0.49*	<0.001
Irregular working hours	1,033	0.42*	<0.001
Temporal oppression on workload	1,033	0.21*	<0.001
Improper working position	1,033	0.12*	<0.001
Work place discrimination	1,033	0.13*	<0.001
Employment status			
Regular	579	2.52 ± 0.81	0.001
Non-regular	454	2.36 ± 0.76	
Salary (10,000 won/mon)			
<100	123	2.32 ± 0.78 ^a	0.005
100-199	503	2.40 ± 0.78 ^{a,b}	
200-299	251	2.52 ± 0.78 ^{a,b}	
≥300	156	2.60 ± 0.79 ^b	

SD, standard deviation.

^{a,b}The same letter indicate there is no significant difference between two groups by Scheffe's multiple comparison.

*Pearson's correlation coefficient.

Table 3. Associations between working environments and parenting burden

Variables	Estimated coefficient (b)	p-value
Age (y)		
≤ 40	1	
41-49	-0.32	<0.001
≥ 50	-0.35	<0.001
Education		
≤ High school	1	
≥ College	0.04	0.332
Household income (10,000 won/last year)		
< 5,000	1	
5,000-5,999	-0.00	0.999
6,000-6,999	0.01	0.830
≥ 7,000	-0.16	0.009
Number of child		
1	1	
2	0.08	0.097
≥ 3	0.11	0.102
Spouse employment status		
Employment	1	
Non-employment	-0.03	0.672
Spouse support	-0.02	0.043
Excessive working hours	0.37	<0.001
Irregular working hours	0.17	<0.001
Temporal oppression on workload	0.08	0.011
Improper working position	-0.01	0.687
Work place discrimination	-0.00	0.541
Employment status		
Regular	1	
Non-regular	-0.01	0.915
Salary (10,000 won/mon)		
< 100	1	
100-199	-0.06	0.430
200-299	0.01	0.883
≥ 300	0.14	0.158
F = 24.56, p < 0.001, R² = 0.315		

도 설명하였다($R^2 = 0.315$).

사회인구학적 특성을 보정한 후 근로환경 특성 중 여성 근로자의 자녀양육 부담에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 과도한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도($b = 0.37, p < 0.001$)와 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도($b = 0.17, p < 0.001$) 및 업무량에 대한 시간적 압박감($b = 0.08, p = 0.011$)으로 과도한 근로시간이나 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도가 높을수록 그리고 업무량에 대한 시간적 압박감이 높을수록 자녀양육 부담이 높아지는 경향이 있었다.

고찰

본 연구는 한국여성정책연구원에서 수행된 여성가족패널조사 7차년도(2017-2018) 자료를 이용하여 여성 근로자의 자녀양육 부담에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

다변량분석 결과, 여성 근로자의 자녀양육 부담에는 연령, 지난해 월 평균 가구 총소득, 배우자와의 관계, 과도한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도, 불규칙한 근로시간으로 인한 가정생활 지장 정도, 업무량에 대한 시간적 압박감 등이 통계적으로 유의한 관련성을 나타냈다. 여성 근로자의 연령이 낮을수록 자녀양육 부담이 증가한 것은 경험 부족에 따른 가정 운영의 미숙과 결혼 및 출산 등의 환경 변화에 대한 적응의 어려움이 작용한 것으로 볼 수 있으며[17], 지난해 월 평균 가구 총소득이 많은 경우 자녀양육 부담이 감소하였는데, 이는 소득이 많을수록 자녀에게 물적 자원 등의 경제적 지지를 제공할 가능성이 높으며[10], 배우자의 근로소득이 높을 경우 여성들은 경제활동 참여보다 가사와 양육에 전담할 수 있는 여유가 있어 자녀양육 부담이 낮아지는 결과로 해석할 수 있겠다[18]. 또한 배우자와의 관계가 좋을수록 자녀양육 부담이 감소하여 기혼 여성에게 배우자와의 관계 및 지지는 가장 필요한 사회적 지지의 원천임을 재확인할 수 있었으며[19], 배우자와의 활동 및 지지는 여성에게 더욱 긍정적인 영향을 이끌어 낸다는 선행연구 결과와 일치하였다[20]. 근로환경 특성에서는 과도한 근로시간이나 불규칙한 근로시간, 업무량에 대한 시간적 압박감이 높을수록 자녀양육 부담이 높아졌는데, 이는 기혼 여성 근로자의 역할 갈등의 중요 변수가 긴 근무 시간이라는 연구결과[21]와도 부분적으로 일치한다. 즉 근로시간 동안 자녀를 맡기는 곳이 제한되어 있거나 자녀와 함께하는 시간적 여유가 부족해 부모 역할 부담이 증가될 수 있으므로, 기혼 여성 근로자의 경우 자녀양육에 시간적인 여유가 중요하게 작용하는 것으로 판단된다.

한편 단변량분석 결과 근로환경 특성에서 부적절한 작업 자세, 직장 내 차별, 고용형태, 월 평균 급여가 자녀양육 부담감과 통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 부적절한 작업 자세로 장시간 근무하거나 직장 내 여성차별은 여성 근로자의 신체적, 정신적 스트레스를 야기하여 가정에서 자녀 양육에 대한 부담으로 이어지게 된다. 또한 고용형태가 정규직인 경우와 월 평균 급여가 많을수록 자녀양육 부담이 낮았는데, 이는 가사와 육아에 투자할 시간적 자율성이 부족하여 양육에 대한 부담이 높아진 것으로 해석될 수 있다. 우리나라 대졸 이상 여성의 경력단절 실태와 시간선택제 일자리 인식 조사 결과, 조사대상자의 약 63.5%가 정규직 고용형태의 경우 일가정 양립이 어렵기 때문에 취업 의사가 없는 것으로 응답하였으나, 정규직에 준하는 근로조건형의 시간선택제 일자리가 제공될 경우 일할 의사는 70.3%인

것으로 나타나[22] 본 연구의 결과를 뒷받침한다. 또한, 고용노동부에서 일과 가정의 양립 계획 및 여성 재취업 지원을 위한 우선 방안으로 시간 선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화 기회 확대를 내세우고 있어[23] 여성 근로자들의 경우 자녀양육 측면에서는 시간적인 여유가 중요한 요인으로 작용한다는 것을 유추할 수 있겠다. 사회인구학적 특성과 자녀양육 부담의 차이에서는 자녀수가 많을수록 자녀양육 부담이 통계적으로 유의하게 증가하였다. 자녀양육의 경우 부모의 적절한 보살핌과 끊임없는 주의가 요구되는 측면을 고려해 볼 때, 자녀수가 많을수록 직접적인 돌봄의 강도가 높아지게 되는데 이런 요인이 직장여성의 자녀양육 부담을 증가시키는 것으로 해석할 수 있겠다[24].

한편 유럽의 근로자 자녀양육 지원 사례들을 살펴보면 1992년부터 여성과 남성 모두 자녀양육과 더불어 일과 가정을 조화롭게 할 수 있도록 추진하였으며, 현재 적극적으로 근무 시간에 맞춘 탄력적인 육아 지원 시설을 운영하는 등의 육아 지원 서비스를 보편적으로 제공하고 있다[25]. 또한 유급휴가 제도는 출산 후 여성들의 고용에 긍정적인 영향을 주었고, 장기적으로 여성의 노동공급을 증가시키는 요인으로 분석되어 여성 근로자의 자녀양육 문제는 우리나라 뿐만 아니라 전 세계적으로 화두가 되고 있음을 알 수 있다[26].

본 연구의 제한점으로는 연구 설계가 횡단면 연구로 진행되어 여성 근로자의 자녀양육 부담감에 미치는 근로환경의 영향력을 직접적인 원인-결과 관계로 단정할 수 없다는 것이다. 또한 2차 자료분석 연구로 기초조사된 설문문항을 이용하여 변수를 선정하였으므로 자녀양육 부담을 포함한 단일문항 측정 변수의 경우 변수특성을 충분히 반영할 수 없다는 제한점이 있어 결과해석에 다소 제한이 있을 수 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 대표성 있는 자료를 활용하여 연구의 결과를 사회학적 관점으로 일반화할 수 있는 가능성을 높이고자 하였다.

결론

우리나라 여성 근로자의 자녀양육 부담에 영향을 미치는 근로환경 요인을 분석한 결과 과도한 근로시간, 불규칙한 근로시간, 그리고 업무량에 대한 시간적 압박감 등이 자녀양육 부담을 더욱 가중시키고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 여성 근로자의 경제활동 활성화 제고를 위해 지역사회와 정부는 근로시간에 대한 유연성 확보를 포함한 근로환경 개선이 지속적으로 이루어질 수 있도록 정책적 대안을 마련해야 하겠다.

ORCID

Yu Rim Jeong <https://orcid.org/0000-0002-5131-948X>

Sam Sung Han <https://orcid.org/0000-0002-4306-6021>

Seong Hwa Jeong <https://orcid.org/0000-0001-7100-7443>

REFERENCES

1. Statistics Korea. Labor force participation rate. Available at http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_03_01&vwcd=MT_GTITLE01&parmTabId=M_01_03_01#SelectStatsBoxDiv [accessed on July 21, 2020].
2. Woo YJ, Lee KH. A concept mapping study on multiple-role coping strategies of working mothers. *Korean J Woman Psychol* 2016;21(2): 173-194 (Korean). DOI: 10.18205/kpa.2016.21.2.001
3. Choi YJ, Choi MR, Choi SB. A study on gender differences in factors affecting family role performance and care labor time. *Soc Sci Rev* 2019;50(1):1-28 (Korean).
4. Kim SW, Jung SH. The study on shifting contingent employment of married women into permanent employment position. *Public Policy Rev* 2014;28(2):27-48 (Korean). DOI: 10.17327/ippa.2014.28.2.002
5. Lee HS. Changes in labor market environment and their impact on structural changes in the labor market. *Korean Econ Rev* 2002;50(1): 243-274 (Korean).
6. Kim SE, Yoon YS, Yang YJ, Lee ES, Lee JH, Kim DJ, et al. The effect of non-regular employment on the health behaviors, mental health and quality of life: Data form the Korean National Health and Nutrition Examination Survey 2013. *Korean J Str Res* 2016;24(3):127-136 (Korean).
7. Im JH. Female workers' stress from nurturing with preschool children. *J Korea Contents Assoc* 2014;14(5):132-143 (Korean). DOI: 10.5392/JKCA.2014.14.05.132
8. Chung YS, Auh Yk, Choi IS. Influential factors for turnover intention of full-time and part-time married female employees. *Soc Welf Policy* 2012;39(3):91-115 (Korean).
9. Kim HH, Park CM, Lee JR, Shin HS. Effects of parenting stress and maltreatment on mother's perception of parenting daily hassles. *J Korean Soc Matern Child Health* 2009;13(2):207-219 (Korean).
10. Kim HD, Lee SW. Dual family working mothers childcare obligation, the role of husband, and its effects on positive work-family transfer and depression. *J Res Institute Soc Sci* 2017;24(4):83-106 (Korean).
11. Yang SN, Shin CS. Work-family conflicts: challenges of working mothers with young children. *Health Soc Welf Rev* 2011;31(3):70-103 (Ko-

- rean).
12. Bang ER. Perceptions of parental role responsibilities: Differences between mothers and fathers [dissertation]. Sookmyung Women's University; Korea, 1986.
 13. Kim DH, Chung SA. Influence of work-family conflict on family and job satisfaction of working mothers: focused on the moderation effect of family-friendly benefit. *J Korea Contents Assoc* 2019;19(12):101-112 (Korean). DOI: 10.5392/JKCA.2019.19.12.101
 14. Kim EJ, Yoon JY. Effects of emotional labor and workplace violence on physical and mental health outcomes among female workers: The 4th Korean Working Conditions Survey. *Korean J Occup Health Nurs* 2017;26(3):184-196 (Korean). DOI: 10.5807/kjohn.2017.26.3.184
 15. Lee YM, Phee YG. The effects of occupational stress and musculoskeletal symptoms on health-related quality of life in female labor workers. *J Korean Soc Occup Environ Hyg* 2016;26(2):210-218 (Korean).
 16. Kim JH. Cause and consequence of career interruption among female workers. *Korean Rev Soc Econ Stud* 2013;-(41):97-127 (Korean). DOI: 10.17964/rses.2013.41.97
 17. Choi DS. A study on the difference between wife and husband in the level of stress recognition and distress. *Fam Environ Res* 1989;27(1): 165-179 (Korean).
 18. Kim JK, Cho YH. An analysis on the determinants of labor supply for married women. *Fam Environ Res* 2001;39(2):15-24 (Korean).
 19. Ha OR, Kwon JH. Mental health and role satisfaction of working mothers: Role conflict, perfectionism, and family/spouse support. *Korean J Clin Psychol* 2006;25(3):675-696 (Korean).
 20. Jeong YR, Jeong SH, Yoo WK, Han SS. The effects of economic support from spouse on depressive symptoms of working women. *Korean J Health Serv Manage* 2017;11(2):99-103 (Korean). DOI: 10.12811/kshsm.2017.11.2.093
 21. Kim YS. A study on the family relations and family of working housewives [dissertation]. Incheon National University; Korea, 2001.
 22. Korea Employment Information Service. Current status of women with career breaks with college graduates and above and recognition of time-selective jobs. *Employment Issue* 2014;7(1):40-68 (Korean).
 23. Ministry of Employment and Labor. Labor force participation rate. Available at http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180700648 [accessed on August 18, 2020].
 24. Nam-Goung GS. A study on the factors affecting working couple's child-rearing stress: Focused on family and social environments [dissertation]. Hanyang University; Korea, 2005.
 25. Shin YJ, Lee JH. Current European childcare policy and implication. *Health Welf Policy Forum* 2010;163:99-114 (Korean).
 26. Gustafsson SS, Wetzels CM, Vlasblom JD, Dex S. Women's labor force transitions in connection with childbirth: a panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain. *J Popul Econ* 1996;9(3): 223-246. DOI: 0.1007/BF00176686