

일가족 양립 정도에 대한 인식: 집단간 비교 분석을 중심으로*

장 수 정[†]

(성신여자대학교)

송 다 영

(인천대학교)

김 은 지

(서울대학교)

[요 약]

본 연구는 일가족 양립 인식정도에 대한 집단간 차이를 탐색하는데 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구는 서울 및 수도권 지역에서 배우자와 함께 살고 있으며 일을 하고 있는 25세 이상 성인 1,490명을 대상으로 일가족양립 정도 및 수준에 대한 인식을 연구하기 위해 확률표본에 기반한 설문조사를 실시하였다. 주요 연구결과를 살펴보면, 성별로는 남성보다 여성 특히, 여성홀벌이들이 가족-일 양립 문제가 상당히 심각하였다. 연령대별로는 20대, 자녀수별로는 자녀가 한명인 경우 가족-일 양립에 가장 어려움을 경험하고 있었다. 고용형태별로는 정규직이, 기업규모별로는 300-900인 규모 사업장에서 일을 하고 있는 근로자들이 일-가족 양립의 문제가 심각한 것으로 나타났다. 산업별로는 교육 및 보건 등과 같은 서비스산업에서 일하는 사람들이 가족-일 양립의 문제가 심각한 것으로 나타났다.

주제어: 일가족양립, 양립인식, 양립갈등, 전이이론

*본 논문은 2008년 한국여성정책연구원 <일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제> 연구의 일부로 참여한 「일가족양립지수 개발과 적용방안」의 내용 중 일부를 재구성한 것임.

[†]주저자

1. 서론

최근 일과 가족 양립에 대한 어려움이 쟁점화되면서 많은 연구자들과 정책분석가들은 일가족 양립 지원을 위한 정책을 발전시키기 위해 관련 정책과 그 효과에 관심을 가져 왔다. 2007년 제3차 여성발전기본계획의 주요 전략 목표 중 하나가 “일과 생활의 조화”로 돌봄의 사회적 분담이 주요 정책 과제였다(법제처, 2008). 또한 부모권과 노동권에 기초한 일가족 양립 가족지원에 대한 연구들(윤홍식, 2006b; 이재인 2006; 송다영, 2008)을 비롯한 기업내 일가족 양립 정책을 위한 연구들(강우란·배노조·정지영, 2006; 강혜련·구지숙·김효선, 2006; 김혜원·김경희·김향아·유계숙, 2007)도 활발하게 진행되어 왔다. 하지만 정책 유무가 개인의 일가족 양립에 영향을 미치기도 하지만 그 실효성에 있어 항상 직접적인 연관성이 있다고 보기는 어렵다. 예컨대, 육아 휴직의 경우 실제 이용률이 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 낮은 수준이고 특히 남성들의 경우 이용률이 매우 낮다(박수미·정진주·박선영, 2005). 기업내 근로유연제의 경우 역시 이 정책을 도입하여도 실제 이용하기 어려운 사업장이 존재하는 것이 현실이다(강우란 외, 2006). 이는 정책 유무 자체가 그 정책의 이용가능성과 용이성에 대한 인식 또는 효과와 직결되지만은 않는다는 점을 보여준다(Schutte and Eaton, 2004). 예컨대, 일가족 양립 프로그램이나 정책이 도입되어 있더라도 사용자들이 그 프로그램이나 정책이 사용가능하거나 접근이 용이하다고 느끼지 않는다면 개개인들의 일가족 양립 정도에 대한 인식은 낮을 것이고, 그런 프로그램이나 정책은 성공적이라고 말할 수 없을 것이다. 사회문화적인 환경과 조직문화 및 개인이 처한 상황 등에 따른 여러 요소들로 인해 정책의 효과가 개인들에게 실제보다 미흡하게 나타나는 경우가 있기 때문에 정책의 효과를 정책 유무로만 판단하기에는 한계가 있다. 특히 일가족 양립과 관련한 동일한 제도가 각 나라에서 문화적 차이에 의해 개개인들에게 다르게 작동되어지는 점을 고려할 때, 문화적 환경을 체화하며 살고 있는 개개인들의 인식 정도에 대한 연구는 정책 발전을 위해 매우 중요하다 하겠다(Pfau-Effinger, 1998; Pocock, 2003).

본 연구에서 사용하는 일가족 양립 정도에 대한 인식은 한 영역(일 또는 가족)에서의 책임을 다룬 영역(일 또는 가족)의 요구와 양립하기 어려운데서 오는 역할 갈등(Hammer and Thompson, 2003)을 포함한 두 영역에서의 양립 정도에 대한 주관적 평가를 의미한다. 특히 본 연구에서는 일가족 양립에 대한 시간 압력과 긴장 및 갈등 정도에 초점을 두고 있다. 여기에서 시간압력이란 시간부족에 대한 심리적 압박감과 같은 것을 의미하고, 긴장 및 갈등은 한 영역(일 또는 가족)에서 어떤 일을 수행할 때 다른 영역(일 또는 가족)에 대한 걱정, 그로 인해 역할수행에 방해를 받는 심리적 상태를 의미한다. 물론 일가족양립에 대한 개인의 인식은 그 개인이 가지고 있는 가치관과 그에 따른 역할에 대한 책임감 및 정체감과 복잡하게 얽혀 있어 개인차가 존재할 수 있다. 따라서 인식은 주관적인 것에 불과하다고 볼 수도 있으나, 인식이 개개인의 복잡성과 총체성을 반영한다는 면에서 의미가 있다고 볼 수 있다. 특히 일가족 양립의 정도는 타자에 의한 평가보다 자신에 의한 평가를 통해 그 복잡함을 총체적으로 잘 드러내는 측면이 있다. 이를 이용한 일가족 양립 정도에 대한 인식 연구가 광

범위하게 이루어져 왔다(Hammer and Thompson, 2003).

현대사회에서 다중적인 역할을 잘 수행하기 위해 어려움을 겪는 사람들이 증가하고 있기 때문에 일가족 양립 정도에 대한 인식 연구는 연구자들에게뿐만 아니라 사회정책 분석가들에게도 중요하다. 특히 지금까지 많은 연구들이 일가족양립갈등에 대한 인식정도가 좋지 않을수록 개인적(예, 삶의 만족도나 건강), 관계적(예, 가족간 관계), 조직적 측면(예, 잦은 결근이나 높은 이직률)에 부정적으로 작용한다는 일련의 연구들이 있어왔기 때문에 더욱 그러하다(Hammer and Thompson, 2003). Wethington and Kessler(1986)는 직장내에서 실제로 받은 “지지의 정도(received support)”보다 이용 가능하다고 여기는 “지지의 인식(perceived support)”이 일상생활의 스트레스를 예측 조정하는데 더 연관이 있다고 지적한 바 있다. 이런 연구결과는 일가족양립 정도에 대한 인식조사 연구가 개인적인 삶과 조직적인 관계에서 나타날 수 있는 위험성에 대해 미리 개입할 수 있는 단초를 제공할 수도 있다는 점을 의미한다.

현 일가족 양립 정책은 집단간 차이를 간과하고 획일화되어 실행되어지는 경향이 있다. 더욱이 사회 문화적인 환경과 시대에 따라 일과 가족 양립에 대한 개인들의 욕구와 기대가 변화하기 때문에 보다 적절한 정책을 생산하기 위해서는 집단별 인식 변화의 추이를 꾸준히 탐색할 필요가 있다. 이에 본 연구는 그동안 국내에서 연구되지 않은 일가족 양립 정도에 대한 인식을 국내 집단간 비교를 통해 그 차이를 탐색하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 전이이론(Spillover Theory)

일과 가족 두 영역의 관계와 영향에 대한 관점은 개인의 생활속에서 일과 가족의 양립문제를 어떻게 파악하고 인식하고 있으며 이의 해결책을 어떻게 조망하고 있는가와 연관되어 있다. 일과 가족의 양립과 관련한 연구에서 주요하게 활용되는 이론 중 하나가 전이이론이다. 전이이론은 하나의 영역(일 또는 가족)이 다른 영역(일 또는 가족)에 긍정적 또는 부정적 영향을 끼친다는 관점에 기반한 것으로 한 영역의 활동이 다른 영역의 활동에 영향을 주거나 원인을 제공한다는 관점에서 일-가족(work-to-family) 또는 가족-일(family-to-work) 사이의 상호 영향에 관심을 갖는다(Edwards and Rothbard, 2000; Guest, 2002; Greenhaus and Powell, 2006). 일과 가족 양립에 관한 이전의 연구에서 많은 연구들이 전이 모델에 기초하여 직장생활이 가족생활에 끼치는 영향 또는 가족생활이 직장생활에 끼치는 영향에 관심을 가져왔고, 개개인들의 긍정적 또는 부정적인 감정 전이에 초점을 맞추어 왔다(Keene and Reynolds, 2005; Mennino, Rubin, and Brayfield, 2005).

특히 전이이론은 회사 내 일가족 지원 정책들이 근로자들의 가족생활에 끼치는 긍정적 또는 부정적인 결과와 그 역관계를 파악하기 위한 기초이론으로 활용되어져 왔다. 전이이론에 기초하여 19개의

선행연구를 분석한 Greenhaus and Powell(2006)은 기존연구의 대부분이 그 전이의 결과로 일가족 갈등과 일가족 강화(enhancement)를 평가했다고 보고했다. 많은 연구자들이 전이 이론에 기초하여 긍정적인 전이 기제를 밝혔고, 그 결과는 기업이나 국가의 정책적 대안으로 활용되는 연구로 이어졌다. 또한 상호 영역에 대한 전이에 영향을 끼치는 주 요소들에 대한 연구도 지속되어왔다. 성별에 따라 긍정적 전이에 끼치는 요소들이 다르다는 연구(Keen and Quadagno, 2004; Keene and Reynolds, 2005; Stevens, Minnotte, Mannon, and Kiger, 2007)를 비롯하여 직장 특징 및 환경, 자녀의 연령이 일과 가족 두 영역 사이의 전이에 영향을 끼친다는 연구도 있다(Keene and Reynolds, 2005; Mennino et al., 2005). 특히, 미국의 '일과 가족 연구소(Work and Families Institute)'는 미국 근로자들의 일과 생활의 변화를 탐색하기 위해 1992, 1997, 2002년 세차례에 걸쳐 전국 조사를 실시하였다. 이 일련의 조사들은 전이이론에 기초한 일-가족(job-to-home)과 가족-일(home-to-job)에 대한 항목들을 발전 시켜왔고, 이 항목들은 일가족 양립과 관련한 연구들에서 광범위하게 활용되었다(Families and Work Institute, 2002). "일-가족"은 직장 일이 가족에 끼치는 영향을 의미하고, "가족-일"은 가족에 대한 책임과 요구가 일에 끼치는 영향을 의미한다(Guest, 2002; Mennino et al., 2005). 일-가족(work-to-family)과 가족-일(family-to-work)에 대한 개념을 응용하여 '가족과 일 연구소(Families and Work Institute)'는 '전국 노동력 동태 조사(National Study of Changing Workforce)'에서 'Job-to-Home'과 'Home-to-Job' 개념을 사용하였다.

오스트레일리아의 '일+생활센터(Centre for work + Life)'는 일가족보다 더 포괄적인 '일·생활' 개념을 사용하여 2007년 일생활 양립지수를 개발하였다. Pocock, Williams, and Skinner(2007)는 일과 생활의 영향이 일방향이 아니라 양방향으로의 상호작용을 통해 긍정적 또는 부정적 영향을 끼친다는 전이이론에 기초하여 일생활 양립지수를 개발하였다. 오스트레일리아의 일·생활 균형에 대한 지수 항목에는 직장 일이 일 외의 책임과 활동에 끼치는 영향, 직장 일이 가족이나 친구들과 보내는 시간에 끼치는 영향, 개인 생활이 직장에서의 책임과 활동에 끼치는 영향, 개인 생활이 일에 대한 책임이나 활동에 끼치는 영향, 직장 일이 지역사회에서의 네트워크나 우정을 나누는데 끼치는 영향, 일과 생활의 만족도, 시간압력을 포함하고 있다. 결국 일과 생활 사이의 상호작용이 좋다는 것은 일과 생활이 균형있게 이루어지고 있다는 의미로, 여기에서 균형이란 "역할에 대한 최소한의 갈등과 함께 일과 가족의 요구를 만족스럽게 수행할 수 있는 상태"를 말한다(Clark, 2000). 본 연구도 이와 유사한 맥락으로 한국사회의 일가족 양립 정도에 대한 인식을 전이이론에 기초하여 탐색하고자 한다.

2) 일가족양립 인식의 집단별 차이에 대한 선행연구 검토

일가족 양립에 대한 연구는 여성의 노동시장 참여 증가와 함께 주요한 아젠다로 부각되어 왔기 때문에 일가족 양립 인식에 대한 구체적인 집단별 차이에 대한 선행 연구는 대부분 성별에 따른 차이에 대한 것이다. Hochschild(1989)는 낮에는 직장에서 밤에는 가정에서 일을 수행하는 여성들의 "2교대(second shift)" 노동으로 인한 이중부담을 지적한 바 있다. 일가족 양립 정도에 대한 인식을 탐색하기 위한 그룹간 비교에서 일가족 양립 갈등이 여성들에게 특히 두드러진다는 점은 선행 연구들에서

일관되게 보고되어 왔다(Frone, Russell, and Cooper, 1992; Duxbury and Higgins, 1994; Mennino, Rubin, and Brayfield, 2005; Jang, 2009) 국내에서도 기혼여성들의 이중노동부담에 대한 연구(김진옥, 2005)와 맞벌이 가구 여성·남성들의 시간사용에 관한 차이들(손문금, 2005; 성지미, 2006; 김수정·김은지, 2007; 김은지, 2008)에 관한 연구들이 지속적으로 진행되어 왔다. 이런 연구들은 성별에 따른 일가족 양립에 대한 최근 논의들(김혜경, 2003; 장지연·이정우·최은영·김지영, 2005; 윤홍식, 2006a; 신경아, 2007; 장수정, 2007)과 연관된다.

본 연구는 성별은 물론 연령별, 자녀수별, 가족구성원의 근로형태별, 고용형태별, 회사규모별, 산업별 차이에 대한 연구를 통해 일가족 양립에 대한 연구를 확장시키고자 한다. 저출산 현상과 여성들의 일가족 양립의 어려움에 대한 연관성을 밝힌 선행보고들(장혜경·이미정·김경미·김영란, 2004; 이재경·조영미·이은아·유정미, 2005)이 있고, 이는 자녀수와 일가족 양립 정도의 관련성을 제시하고 있다. 또한 이미 몇몇 유럽을 중심으로 한 나라에서는 자녀수에 따른 일가족 양립의 어려움을 덜어주고자 차별화된 휴가제도가 정립되어 있다(Kamerman and Gatenio, 2002). 이는 자녀수가 가족내 보살핌 노동의 상당부분을 차지하고 있어, 부모들의 일가족 양립 문제와 직결되는 것으로 파악했기 때문이다. 물론 한국의 경우도 자녀수에 따른 출산수당의 차별화와 같은 제도가 있긴 하지만 전반적인 정책이 미흡한 현실과 이에 대한 실증 연구의 부족을 감안할 때, 이 시점에서 자녀수에 따른 일가족 양립 정도에 대한 인식차를 탐색하는 것 또한 의미있는 작업이라 하겠다.

한국 여성들의 경제활동 증가와 함께 맞벌이 가구 역시 증가하였고, 맞벌이가구 여성들의 이중노동은 더욱 심화되고 있다(손문금, 2005). 통계청(2005: 7)의 생활시간조사를 보면 맞벌이가구와 비맞벌이가구 모두 여성들이 가정관리나 가족 보살피기에 남성보다 훨씬 많은 시간을 사용한 것으로 나타났다. 이는 가족구성의 근로형태에 따른 일가족 양립의 어려움에 차이가 있을 것으로 보이나 인식정도에 대한 연구가 부재한 상태이다. 이에 본 연구는 이런 가구내 근로형태에 따른 집단별 차이를 살펴봄으로써 보다 구체적인 대안을 모색하고자 한다.

또한 시간제와 풀타임과 같은 근로형태에 따른 일가족 양립이나 일생활 균형에 대한 연구도 있어 왔다. 적지 않은 연구에서 시간제 근로가 임금이 낮고 덜 안정적이지만 스케줄의 조정 가능성과 융이성으로 일과 가족의 양립이나 일생활 균형을 돕는다고 지적하였다(Garey, 1999; Evans, 2002). 하지만 시간제 고용과 고용률에 관한 선진국 동향을 분석한 장지연 외 (2005) 연구자들은 여성의 시간제 근로비율이 높은 나라들은 여성의 고용률이 낮고 오히려 여성들의 가족 내 역할수행이 집중되어 있는 국가들이라고 지적하였다. 이는 각 나라의 근로형태와 젠더의 복잡성을 드러내는 지표라 할 수 있을 것이다.

마지막으로 회사규모에 따른 일가족양립 지원제도 도입에 차이가 있다는 기존 보고들(Families and Work Institute, 2004; Appelbaum and Milkman, 2006; 김혜원, 2007)이 있을뿐만 아니라, 산업에 따른 일가족 양립 정도에 대한 인식 차에 대한 연구도 있다(Mennino et al., 2005). 김혜원 외 (2007)는 한국에서 규모가 큰 기업에서 휴가휴직제도와 같은 제도 도입과 활용도가 높은 것으로 보고한 바 있다. 그러나 단지 제도 도입과 활용실태를 보고한 것으로 근로자들의 일가족 양립 정도에 대한 인식을 알 수는 없다. 본 연구는 일과 관련된 특성에 따른 일가족 양립정도에 대한 인식 조사를 통

해 향후 대안을 모색하는데 매우 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

3. 연구방법

1) 설문항목의 구성 및 내용

그동안 일가족 양립 문제에 대한 사회적 관심도 있어 왔고 이에 대한 연구도 적지 않게 수행되었으나, 실제로 일가족 양립 정도를 측정하는 연구나 공식적 사회통계 데이터가 국내에 존재하지 않았다. 본 연구는 이와 같은 상황을 고려하여 타당하고 신뢰성 있는 일가족 양립 정도에 대한 인식 항목을 구성하도록 최대한 노력하였다. 이를 위해 본 연구는 일가족 양립에 대한 국내외 문헌이나 일가족 양립 지표를 설계했던 국외 사례를 검토하면서 일가족 양립 정도에 대한 인식을 측정할 수 있는 주요한 체계나 요인을 먼저 구성하고 그 하위항목으로 세부문항을 포함하는 방식으로 설문지를 구성하였다. 설문지 문항이 1차적으로 완료된 이후에는 일가족 양립 인식과 관련해 부문별 체계와 개별 설문문항이 타당성 있게 구성되어 있는지를 요인분석을 통하여 검증하였다. 구체적인 내용은 측정 및 분석방법에서 설명될 것이다.

본 연구에서 일가족 양립 정도에 대한 인식을 측정하기 위해 각 개인이 느끼는 시간압력과 양립 갈등도에 관한 문항이 이용되었다. 이 문항은 크게 일이 가족에 끼치는 영향과 가족이 일에 끼치는 영향에 대한 것으로 나뉜다. 이 문항은 미국 '가족과 일 연구소(Families and Work Institute)'가 2002년에 실시한 '전국 노동력 동태 조사(NSCW, National Study of Changing Workforce)', 오스트레일리아 '일+생활센터(Centre for work + Life)'에서 2007년 작성한 '오스트레일리아 일생활 지수(Australian Work and Life Index, AWLI)', 2005년 '국제사회조사 프로그램(International Social Survey Programme, ISSP)'에서 사용된 문항들이며 전이이론에 기초하여 구성된 것이다(Galinsky and Johnson, 1998; Pocock et al., 2007).

2) 측정 및 분석방법

본 연구에서 사용된 문항은 모두 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않은 편이다, 3=보통이다, 4=그런편이다, 5=매우 그렇다)를 기준으로 하였다. 앞서 언급한 바와 같이 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 신뢰도 분석을 하였으며, 요인값을 이용하였다. 집단간 차이를 비교하기 위하여 일원분석을 통해 일가족 양립 정도에 대한 인식을 측정하였다. 요인분석을 통한 신뢰도 검증은 설문내용 변수가 동일한 개념을 가진 설문내용인지를 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 이를 통해 전체 일가족 양립 정도에 대한 인식 문항이 제대로 잘 구성되어 있음을 확인하였다.

일-가족(work-to-family): 직장 일로 인해 가족과 함께 보내는 시간에 대한 압력과 양립갈등을 포함된다. 일-가족에 대한 항목은 NSCW, AWLI, ISSP에서 사용한 문항을 이용하였다. 기존 연구들 역시 일-가족에 대한 영향을 분석하기 위해 유사한 문항을 사용하였다(Frone et al., 1992; Duxbury and Higgins, 1994; Mennino et al., 2005). 본 연구에서 사용한 문항은 4가지로 다음과 같다. 이 일-가족에 대한 Cronbach alpha 값은 0.73이다.

- ① 나는 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.
- ② 나는 직장일이 많아서 가족을 위해 수행하는 일에 자주 쫓긴다.
- ③ 나는 직장일로 인해 가족들에게 종종 소홀할 때가 있다.
- ④ 나는 직장일 때문에 집에 오면 너무 피곤해서 집안일을 할 수 없을 때가 자주 있다.

가족-일(family-to-work): 가족에 대한 책임과 역할로 인해 직장에서의 일 수행의 어려움과 시간 압력을 포함하고 있다. 가족-일에 대한 항목은 NSCW, AWLI, ISSP에서 사용한 문항을 이용하였다. 기존 연구들 역시 일-가족에 대한 영향을 분석하기 위해 유사한 문항을 사용하였다(Frone et al., 1992; Duxbury and Higgins, 1994; Mennino et al., 2005). 본 연구에서 사용한 문항은 4가지로 다음과 같다. 이 가족-일에 대한 Cronbach alpha 값은 0.72이다.

- ① 나는 직장에서 일을 위해 쓰는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.
- ② 나는 집안일이 많아서 직장 내 업무를 자주 쫓긴다.
- ③ 나는 집안일로 인해 직장 동료 및 상사와의 업무회의에 빠지게 되는 경우가 종종 있다.
- ④ 나는 집안일 때문에 직장에 오면 너무 피곤해서 직장 일을 잘 수행할 수 없을 때가 자주 있다.

본 연구에서는 일가족양립 정도에 대한 인식으로 양방향(bi-directional)을 모두 살펴본다. 즉 직장 일이 가족일 수행에 영향을 끼치는 정도(work-to-family)와 가족에 대한 역할 수행이 직장 일에 끼치는 영향(family-to-work)을 포함하고 있다. 본 논문에서 “일-가족”은 일이 가족에 끼치는 영향, 즉 직장 일에 대한 역할과 책임으로 인한 감정적 전이로 인해 가족 내에서 느끼는 시간압박감과 갈등을 의미하고, “가족-일”은 가족이 일에 끼치는 영향, 즉 가족의 역할과 책임으로 인한 감정적 전이로 인해 직장 내에서 느끼는 시간 압박감과 갈등을 의미하는 것으로 사용된다.

3) 조사대상자 선정

본 연구의 조사대상자는 수도권 지역에 살면서 배우자와 함께 가구를 구성하여 살고 있으며 일하고 있는 25세 이상 성인들이다. 본 연구를 위한 설문조사는 2008년 9월 약 한 달간에 걸쳐 실시하였다. 설문은 전화와 이메일 및 인터넷 링크를 이용하여 실시하였다. 설문지 조사에는 총 1,728명이 참여하였으나 불성실한 응답자 211명과 응답자 중 25세 미만이 제외되어 본 분석에는 1,490명이 포함되었다. 본 설문지에 대한 응답률은 88%였다.

4) 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 12를 이용하여 빈도분석(Frequency), 요인분석(Factor Analysis), 일원분산분석(Oneway Anova) 등의 방법을 통해 분석하였다. 각 구성요소별 구성의 적합성을 보기 위해 요인 분석을 실시하여 최종 문항을 선정하였다. 본 연구에서 일-가족으로의 영향과 가족-일로의 영향은 요인별 점수 값을 이용하였다. 구해진 값은 표준화 점수로 집단간 차이는 물론 인식정도의 경중도를 쉽게 볼 수 있도록 하였다. 즉 평균이 0이 되게 하여, 평균값에서 (+)값은 평균 이상의 값이며 일-가족 양립/가족-일 양립이 상대적으로 잘 되고 있다는 것을 의미하며, (-)값은 평균 이하의 값으로 일-가족 양립/가족-일 양립이 어렵다는 것을 의미한다. 따라서 높은 숫자일수록 일가족양립정도에 대한 인식이 좋다는 것을 의미하며 긍정적인 것을 나타낸다. 일원분석과 F 테스트는 집단간 차이에 대한 결과의 유의도를 보기 위해 활용되었다. 그리고 일가족 양립 인식 정도에 대한 개별 그룹간 차이를 알아보기 위해 유의한 F를 얻었을 때만 적용하는 사후검증 방법 중에 하나인 Tukey 테스트를 실시하여 분석하였다.

4. 연구결과

1) 조사대상자의 일반적 현황 및 분포

조사 대상이 된 응답자 중 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다. 전체 중에서 남녀 비율은 남성의 경우 62.8%이며 여성의 경우 37.2%이다. 연령 비율은 30대가 51.5%로 가장 높고, 50대 이상이 3.0%로 가장 낮았다. 자녀수 비율의 경우, 가장 많은 비율을 차지하는 수는 37.6%로 1명의 자녀가 있는 경우이며, 3명의 자녀가 있는 비율은 3.6%로 가장 낮았다. 응답자 중 대부분인 96.8%가 결혼한 상태이다. 가족내 근로형태를 보면, 남성 맞벌이가 39.0%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 여성 홀벌이가 1.9%로 가장 낮은 비율을 차지하였다.

〈표 1〉 조사대상자 사회인구학적 특성

구분	인원(명)	비율(%)
성		
남성	936	62.8
여성	554	37.2
연령		
20대	322	21.6
30대	768	51.5
40대	355	23.8
50대 이상	45	3.0
자녀수		
0	391	26.3
1	559	37.6
2	484	32.5
3	54	3.6
결혼상태		
결혼(재혼, 동거 포함)	1442	96.8
이혼	37	2.5
사별	1	0.1
별거	7	0.5
기타	3	0.2
가족내 근로형태 ¹⁾		
남성 맞벌이	581	39.0
여성 맞벌이	525	35.2
남성 홀벌이	355	23.8
여성 홀벌이	29	1.9
전체	1, 490	100.0

조사대상이 된 응답자들의 일과 연관된 특성은 〈표 2〉에 제시되어 있다. 조사대상자 전체 중에서 기타서비스업에 종사하고 있는 응답자의 비율이 35.2%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 제조업에 종사하고 있는 비율이 20%로 많은 비율을 차지하였다. 응답자들의 근로형태를 보면 대부분 정규직 근로자로 그 비율이 82%에 이른다. 응답자들이 종사하고 있는 직장의 기업규모를 보면, 37.3%가 30~300인 미만 사업장에 근무하고 있는 것으로 나타났다.

1) 가족근로형태를 크게 네 가지로 나누었다. 남성맞벌이는 남성 응답자 중 맞벌이를 하는 경우, 여성 맞벌이는 여성 응답자 중 맞벌이를 하는 경우, 남성 홀벌이는 남성 응답자 중 혼자 버는 경우, 여성 홀벌이는 여성 응답자 중 혼자 버는 경우를 의미한다.

〈표 2〉 조사대상자 일(work) 관련 특성

구분	인원(명)	퍼센트(%)
산업별 ²⁾		
농림수산업	7	0.5
제조업	298	20.0
건설업	119	8.0
도소매업	109	7.3
숙박/음식점업	30	2.0
운수업 및 통신업	108	7.2
금융 및 보험업	80	5.4
부동산및임대업, 사업서비스업	214	14.4
기타서비스업 ³⁾	525	35.2
근로형태 ⁴⁾		
정규직 근로자	1222	82.0
비정규직 근로자	268	18.0
기업규모 ⁵⁾		
30인 미만	525	35.2
30인-300인 미만	556	37.3
300인-999인 미만	153	10.3
1,000인 이상	256	17.2
전체	1,490	100.0

2) 성별, 연령별 일가족 양립 인식의 집단간 차이

성별 전체 일가족 양립 정도에 대한 인식의 차이를 분석한 결과, 일이 가족에 미치는 영향은 여성이 남성보다 낮게 나타나고 있지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 반대로 가족이 일에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 남성이 .092이고 여성이 -.155로 여성이 남성보다 더 낮게 나

- 2) 산업의 경우 원래 16개 분야로 조사를 하였고, 이후 OECD 분류에 근거하여 9개 업종으로 변경 조정하였음.
- 3) OECD 분류에 기초한 9개 산업으로 조정하는 과정에서 전기/가스/수도업, 공공행정/국방/사회보장행정, 교육서비스업, 보건/사회복지사업, 오락/문화/운동관련서비스업, 기타공공수리/개인서비스업이 기타서비스업으로 묶여짐.
- 4) 원조사에서는 정규직 근로자, 기간제 근로자(근로계약을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자), 시간제 근로자(근로시간이 짧은 파트타임 근로자), 비전형 근로자(파견근로자·용역근로자·특수고용 종사자·가정내근로자(재택, 가내)·일일(호출)근로자 등)로 나누어 조사되었다. 그러나 본 연구에서는 정규직과 비정규직의 차이를 보기 위해 두 가지로 나누어 살펴보았다.
- 5) 원조사에서는 다음과 같은 다섯 가지 규모에 따라 조사되었다: 제1규모(30인 미만), 제2규모(30인~100인 미만), 제3규모(100인~300인 미만), 제4규모(300인~999인), 제5규모(1,000인 이상). 그러나 본 연구에서는 소규모, 중소, 중견기업, 큰 규모의 대기업의 차이를 보기 위해 네 가지 규모로 나누어 살펴보았다. 4가지 분류에서 중견기업은 규모상 대기업과 중소기업의 중간에 위치하는 기업을 가리키는 말로서, 상시종업원이 300명 이상으로 중소기업의 범위를 벗어난 기업을 일컫는다. 이러한 정의는 중견기업연합회의 정의에 기초하고 있다.

타났다. 여성의 가족-일 양립 정도가 남성보다 낮다는 것은 남성에 비해 여성이 가족역할과 책임으로 인해 더 어려움을 겪는다는 것을 의미한다(〈표 3〉 참조). 다시 말하면, 여성이 남성보다 가족과 관련된 일과 책임으로 인해 직장에서 시간압력과 갈등을 더 느낀다는 것을 나타낸다. 이는 기존연구들과 유사한 결과(김진옥, 2005; 성지미, 2006; 김수정·김은지, 2007)로서 대체적으로 여성이 남성에 비해 가족내 가사노동이나 돌봄노동을 더 많이 책임지고 있는 현실과 사회문화적인 기대 때문일 것으로 보인다. 이 결과는 여성이 남성보다 일을 하면서 가족에 대한 역할 부담으로 인해 가족-일에 대한 심리적 전이에 더 취약한 상황에 놓여 있다는 것을 보여주기 때문에 성별을 고려한 대안이 지속적으로 고려되어야 할 것으로 보인다.

Keene and Quadagno(2004)는 일과 가족 균형에 대한 인식 연구에서 성별에 따른 전이가 어떻게 다른지에 주목하였다. 이들 연구에 따르면, 여성은 가족을 위한 시간이 더 많이 주어질 때 일가족 균형 정도에 대한 인식이 긍정적이었고 반면 남성은 개인적인 시간이 더 주어질 때 일가족 균형 정도에 대한 인식이 긍정적으로 나타났다. 동일한 정책이 성별에 따라 다르게 인식되어지는 것을 보여주는 데 이는 가족 책임에 대한 부담이 성별에 따라 다르다는 것을 보여준다. 이런 인식 차이에 대한 결과는 성별 차이를 반영한⁶⁾ 전반적인 삶의 균형을 이루기 위한 정책적 함의를 제공한다.

다음으로 연령별 일가족 양립 정도에 대한 인식의 차이를 분석한 결과(표 3 참조), 직장 일로 인한 가족 생활 양립에 어려움은 30대 -.064, 20대 -.058, 40대 .120, 50대 .560로 30대가 일-가족 양립 정도에 대한 인식이 가장 낮게 나타났으며, 이 차이는 통계적으로 유의하였다(F test). 집단별 차이를 분석하기 위해 사후검사(Tukey test)를 해 본 결과, 그 중에서도 20대와 30대는 다른 집단에 비해 인식 수준이 더 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 20대와 30대가 일로 인해 가족 내에서의 시간압박감과 갈등을 가장 많이 겪고 있다는 의미이다.

한편 가족에 대한 책임으로 인해 직장 생활의 어려움은 20대 -.168, 30대 .007, 40대 .121, 50대 .119 순으로 20대가 가장 낮게 나타났으며, 사후검사(Tukey test) 결과 그 중에서도 20대가 가장 낮은 수준의 인식을 보여주고 있었다. 이는 20대(본 연구의 경우 25-29세)가 가족에 대한 역할과 책임으로 직장에서의 시간압박감과 갈등 및 긴장을 가장 심하게 겪고 있다는 의미이다.

대체적으로 연령이 낮을수록 일가족 양립 정도에 대한 인식이 낮게 나타났는데 이는 연령이 낮은 집단일수록 일가족 양립 갈등을 더 겪고 있다는 의미이다. 한국의 평균 결혼 연령이 남성은 30세 여성은 27세인 점을 감안하면(통계청, 2006b), 결혼과 자녀 양육의 시기를 겪는 20대 후반과 30대 남녀 모두 일가족 양립의 어려움을 많이 겪는다고 볼 수 있겠다. 특히, 한국 여성의 경제활동 추이를 살펴 보면 30세를 전후하여 결혼 및 출산과 함께 경제활동비율이 급감하여 “M자형” 형태를 띄고 있다는 것을 알 수 있다(통계청, 2006a; 통계청, 2008). 이는 연령별에 따른 일가족 양립 정도에 대한 어려움이 실제 취업 단절로 이어지는 현상이라고 볼 수 있겠다.

6) 성별 차이의 반영이란 기존 성별분업을 유지시키는 방향으로의 반영을 의미하는 것이 아니다. 여기에서 성별 차이의 반영이란 현 사회에서 성별분업으로 인한 여성과 남성의 경험, 현실적인 욕구, 나아가 기존 성별체계를 넘어서는 개인들의 삶의 균형에 대한 욕구를 종합적으로 고려하여 반영 할 필요가 있다는 의미이다.

또한 20대의 경우 취업 경력이 비교적 짧아 직장 스케줄에 유연성을 갖기가 힘들뿐만 아니라 연령에 따른 상하 관계가 위계적인 한국사회 조직문화로 인해 더 어려움을 겪을 것으로 보인다. 상대적으로 50대의 경우 자녀가 성장하여 가족내 역할과 책임이 상대적으로 줄어 가족내(간)에서의 시간부족이나 갈등이 감소한 결과라고 볼 수 있으며, 직장에서의 경력으로 유연한 시간 활용이 비교적 용이한 데서 오는 결과라고 볼 수 있을 것이다. 향후 세대별 일가족 양립 갈등의 격차를 줄이기 위한 대안이 모색되어야 할 것이다.

〈표 3〉 성별, 연령별 일가족양립 인식차이 비교

구분	사례수	평균 (표준편차)	F	유의확률
성별				
일-가족				
남성	936	.009(.997)	.248	
여성	554	-.017(1.006)		
가족-일				
남성	936	.092(.952)	21.395***	
여성	554	-.155(1.059)		
연령별				
일-가족				
20대(A)	322	-.053(.990)	7.928***	A ≠ C*, A ≠ D*** B ≠ C**, B ≠ D*** C ≠ D**
30대(B)	768	-.064(.986)		
40대(C)	355	.120(1.006)		
50대 이상(D)	45	.560(1.034)		
가족-일				
20대(A)	322	-.168(1.059)	5.006***	A ≠ B**, A ≠ C***
30대(B)	768	.007(.981)		
40대(C)	355	.121(.948)		
50대 이상(D)	45	.119(1.147)		

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, ()안은 표준편차임

3) 가족관련 특성별 일가족양립 인식 집단간 차이

자녀수별 일가족 양립 인식정도를 살펴보면(표 4), 일이 가족에 미치는 영향은 아동이 1명일 때 가장 낮았지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 반면 가족이 일에 미치는 영향은 집단간 차이가 유의하였다(F test). 즉 자녀가 한명일 때 -.096로 가장 낮고, 그 다음으로 자녀가 두 명일 때 .018, 자녀가 없는 경우가 .105, 자녀가 셋일 때 .045 순으로 나타났다. 또한 사후검사(Tukey test)를 통해 집단간 차이를 분석한 결과, 자녀가 없는 집단과 자녀가 한명 있는 집단 간의 차이가 유의하게 나타났다. 이는 자녀가 한명 있는 경우 가족에 대한 책임과 역할로 인한 시간압력과 직장내에서 긴장과 갈등을 가장 많이 느낀다는 것이다.

보통 자녀가 한명보다 두 명일 경우 일가족 양립에 더 어려움을 느낄 것으로 예측하지만, 본 연구

결과 자녀가 두 명 있을 때보다 한명 있을 때 시간압력과 갈등을 더 느끼는데, 이는 첫 아이를 갖고 난 후 모든 새로운 환경에 대한 적응이 낮음으로써 일가족 양립 정도에 대한 인식이 낮게 나타날 수 있음을 추측해 볼 수 있겠다. 또한 앞서 <표 3>에서 40대, 50대의 경우 위의 젊은 세대에 비해 시간압력과 양립갈등도를 덜 느낀 것과 함께 해석해보는다면, 자녀가 셋인 경우는 직장과 가족생활의 안정감을 찾은 40대 이상 세대일 것이다. 실제 본 연구에서 자녀가 셋이 있는 응답자 중 68.5%가 40대 이상 연령대인 것으로 나타났다. 더욱이 자녀가 셋인 경우 첫째 아이가 부모 대신 어린 동생과 시간을 보내거나 돌볼 수 있는 점을 감안하면 큰 아이의 존재는 일하는 부모의 양립갈등도를 줄여주는 요인으로 작동할 수 있을 것으로 보인다.

첫 아이를 출산하고 양육하는 시점에 있는 부모들의 경우 인생주기에 있어 이전에 경험하지 않은 것을 새롭게 경험하는 과정(transition)에 있기 때문에 일가족 양립에 대한 감정적 전이가 더욱 심한 것으로 보인다. 이 시기에 활용할 수 있는 자원들을 확대하여 돌봄에 대한 긍정적 전이의 경험을 할 수 있도록 적극적인 지원이 필요하다고 하겠다.

<표 4> 가족관련 특성별 일가족양립 인식 집단간 차이

구분	사례수	평균 (표준편차)	F	유의확률
자녀수별				
일-가족				
0(A)	391	.049(.975)	1.320	
1(B)	559	-.064(.992)		
2(C)	484	.015(1.019)		
3(D)	54	.108(1.007)		
가족-일				
0(A)	391	.105(1.001)	.021**	A ≠ B**
1(B)	559	-.096(.996)		
2(C)	484	.018(.998)		
3(D)	54	.040(1.046)		
가족구성원의 근로형태별⁷⁾				
일-가족				
남성맞벌이(A)	581	.002(.963)	.906	
여성맞벌이(B)	525	-.001(1.001)		
남성홀벌이(C)	355	.023(1.051)		
여성홀벌이(D)	29	-.295(1.070)		
가족-일				
남성맞벌이(A)	581	.006(.953)	5.144***	A ≠ B**, A ≠ C***
여성맞벌이(B)	525	-.154(1.051)		
남성홀벌이(C)	355	.231(.936)		
여성홀벌이(D)	29	-.175(1.209)		

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, ()안은 표준편차임

7) 남성 맞벌이-남성 응답자 중 맞벌이를 하는 경우, 여성 맞벌이-여성 응답자 중 맞벌이를 하는 경우, 남성 홀벌이-남성 응답자 중 혼자 버는 경우, 여성 홀벌이-여성 응답자 중 혼자 버는 경우임

한편 <표 4>에 제시한 가족구성원의 근로형태별 일가족 양립정도에 대한 인식을 살펴보면, 일 책임이 가족에서의 시간압력에 미치는 영향은 여성 맞벌이와 여성 홀벌이가 낮은 것으로 나타나고 있지만, 통계적으로 유의하지는 않았다. 반면 가족에 대한 역할과 책임이 직장에서의 시간압력과 갈등의 정도는 통계적으로 유의하였다(F test). 이에 따르면 -.175인 여성 홀벌이, -.154인 여성 맞벌이, .006인 .004인 남성 맞벌이, .231인 남성 홀벌이로 여성 홀벌이가 가장 낮다. 각 집단별 차이를 분석하기 위해 사후검사(Tukey test)를 해 본 결과, 남성맞벌이와 여성맞벌이 그리고 남성맞벌이와 남성홀벌이 간에 유의한 차이를 보였다. 즉 남성 홀벌이가 가장 양립인식도가 높고, 여성 맞벌이와 여성 홀벌이 등 여성가구주 집단은 남성가구주 집단에 비해 인식 정도가 낮았다.

남성의 경우 홀벌이든 맞벌이이든지에 상관없이 여성에 비해 일가족 양립에 대한 인식이 높게 나타났다는데, 이는 여성의 경우 홀벌이든 맞벌이든 일가족 양립 갈등을 남성보다 더 심하게 겪고 있다는 것을 의미한다. 이는 남성의 경우 가사노동과 돌봄노동에 대한 책임이 여성에 비해 상대적으로 덜하기 때문이라는 기존 연구와 일치한다고 하겠다(통계청, 2005). 특히 주목할 점은 남성 홀벌이가 일가족 양립 갈등도나 시간압력을 가장 덜 느낀데 비해, 여성 홀벌이의 경우 일가족 양립 갈등과 시간압력을 가장 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 성별에 따른 불평등한 가족내 노동이 가족구성원의 근로형태와 상관없이 이루어지고 있다는 하나의 중요한 자료라 할 수 있겠다. 2004년 생활시간조사(통계청, 2005)를 보면, 가사노동과 돌봄 노동시간 사용에서 맞벌이 가구이나 아니냐에 상관없이 여성이 남성에 비해 현격한 차이로 가족내 노동을 더 많이 담당하고 있었다.

여성의 시장 노동참여가 증가하면서 일과 가족의 성별 분리 모델에 기초한 전통적인 가족과 직장 문화는 더 이상 돌이켜 모두 일하는 맞벌이 부모나 한부모에게 적당하지 않다(Lambert, 1993). 고용 인구의 변화와 일가족 양립을 위한 정책적 관심이 커져감에도 불구하고 여전히 일하는 여성들이 일가족 양립에 어려움을 더 많이 느끼는 것으로 나타나는 것을 볼 때 이에 대한 관심이 더 주목된다고 하겠다. 동시에 일가족 양립을 위한 가족내 생활 변화 역시 모색되어야 할 것으로 보이며, 이를 위한 연구들이 향후 수반되어야 할 것으로 보인다.

4) 일(work) 관련 특성별 일가족양립 인식 집단간 차이

고용형태별 일가족 양립정도에 대한 인식을 살펴보면(<표 5> 참조), 일로 인해 가족과의 시간부족 및 양립갈등의 경우 정규직근로자가 -.029이고 비정규직 근로자가 .134이다. 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다(F test). 정규직 근로자의 경우 일로 인한 가족내 책임 및 역할에 가장 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 정규직의 경우 다른 근로자들에 비해 업무는 안정적이지만 시간을 가족 리듬에 맞게 조정하기가 어려울 것으로 생각된다. 특히 한국의 노동시장에서는 일이 일터에서 정해진 시간에만 국한되지 않고 장소와 무관하게 비공식적인 추가근로가 이루어지는 경우가 많아 일가족 양립에 더욱 어려움을 초래할 수 있을 것이다.⁸⁾

8) 미국의 경우 노동법 규정에 의해 초과근무에 대한 비용을 지불해야 하는 적용근로자(non-exempt employees)와 지불할 필요가 없는 비적용근로자(exempt employees)로 구분한다. 비적용근로자의 경

한편 비정규직근로자들이 정규직보다 일가족 양립정도에 대한 인식이 높아 정규직에 비해 일-가족 갈등이 덜한 것으로 나타났다. 비정규직 근로자들이 노동시장에서의 지위가 취약함에도 불구하고 정규직보다 일-가족간 갈등을 덜 겪는 것은, 고용형태상 시간유연성이 어느 정도 보장이 되기 때문인 것으로 보인다. 비정규직 근로자 중에서도 노동시간을 유연하게 쓸 수 있는 비전형 근로자나 시간제 근로자들이 특히 높은 인식수준을 보이고 있다는 점이 이를 뒷받침해 준다.⁹⁾

그러나 가족책임으로 인한 일에서의 시간압력을 살펴보면, 통계적으로 유의하지는 않지만 정규직 근로자보다 비정규직 근로자들이 더 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이는 일이 가족생활에 미치는 갈등과는 반대 방향의 결과를 나타내고 있다. 향후 이에 대한 심층연구가 더 진행되어야 할 것이다.

<표 5> 고용형태 및 회사규모별 일가족양립 인식정도 그룹간 차이

구분	사례수	평균(표준편차)	F	유의확률
고용형태별				
일-가족			5.859**	
정규직 근로자(A)	1222	-.029(.993)		
비정규직 근로자(B)	268	.134(1.022)		
가족-일			.480	
정규직 근로자(A)	1222	.008(1.007)		
비정규직 근로자(B)	268	-.038(.967)		
회사규모별				
일-가족			2.202*	A ≠ C*
30인 미만(A)	525	.066(1.027)		
30인~300인 미만(B)	556	-.023(.982)		
300인~999인(C)	153	-.162(.921)		
1000인 이상(D)	256	.011(1.020)		
가족-일			1.948	
30인 미만(A)	525	.025(.938)		
30인~300인 미만(B)	556	-.057(1.024)		
300인~999인(C)	153	-.062(1.036)		
1000인 이상(E)	256	.110(1.041)		

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. ()안은 표준편차임

직장규모별 일가족 양립정도에 대한 인식을 살펴보면(<표 5> 참조), 일-가족 양립정도에 대한 인식이 가장 낮게 나타난 직장규모는 300-999인 규모의 사업장, 30~300인 미만 사업장, 30인 미만 사업장, 1,000인 이상 사업장 순이었다. 일-가족 양립정도를 가장 심하게 겪고 있는 곳은 300-900인 규모에 해

우 비교적 안정된 근로자들이지만 상대적으로 장시간 노동에 노출되어 가족-일 전이에 취약하다고 볼 수 있다(Mennino et al., 2005). 이는 우리나라 정규직의 경우 역시 비교적 안정적이지만 비공식 노동이 비일비재하다는 측면에서 유사하다고 볼 수 있다.

9) 표에 제시되지는 않았지만 비정규직을 하위집단으로 나누어 살펴보면, 비전형근로자 .290, 시간제 근로자 .159, 기간제 근로자 .014순이었다. 즉, 파견근로자, 용역근로자, 특수고용 종사자(채택, 가내), 가정내근로자, 일일(호출)근로자 등의 비전형근로자들과 시간제 근로자들이 기간제 근로자 집단에 비하여 일-가족간 갈등이 덜한 것으로 나타났다.

당하는 사업장이었으며, 이러한 차이는 유의하였다(F test). 각 집단별 차이를 분석하기 위해 사후검사(Tukey test)를 해 본 결과, 30인 미만 사업장에 종사하는 집단과 300인 이상 999인 사업장에 종사하는 집단간의 유의한 차이를 보였다.

이러한 결과는 300-900인 규모 사업장 근로자들이 가장 일가족 양립의 어려움을 겪고 있다는 의미이다. 300-900인 규모 사업장의 경우, 남성 근로자의 비율이 77%로 여성에 비해 훨씬 많았다. 이는 30인 이하 사업장에 남성 근로자가 52%, 30인 이상 300인 이하 사업장에 남성 근로자가 64%, 1,000인 이상 사업장에 남성 근로자가 64%임에 비하면 높은 수치이다. 남성들이 여성들에 비해 일가족 양립의 어려움이 적은 것으로 나타난 앞서의 결과(표 3)와 함께 고려해 본다면, 남성근로자들이 많이 차지하고 있는 규모의 사업장의 경우 일의 과중함으로 인한 가족 생활의 부족과 일-가족 양립 갈등이 더 많을 것이라는 해석을 해 볼 수 있다. 남성 점유가 큰 사업장의 경우 과도한 일로 일-가족간 갈등이 실제 근로자들의 제반 특성과 관련하여 얼마만큼 연관성이 있는지에 대한 연구가 추후 수반되어야 할 것으로 보인다. 결국, 300-900인 규모의 기업에 있는 근로자들의 경우 일에 대한 책임과 역할로 인한 전이로 인해 가족내에서의 시간압력과 갈등이 가장 취약한 것으로 나타났기 때문에 이 규모 근로자들에 대한 보다 다각적인 분석과 함께 차별화된 정책적 지원이 더욱 필요하다고 하겠다.

한편 30인 미만 소규모 사업장에 종사하는 집단의 일가족 양립 인식이 높게 나타나고 있다는 점도 주목할 만하다. 국내 대규모 사업장에서는 비교적 일생활 균형 프로그램이나 가족친화정책과 같은 정책이 많이 도입되어 있지만(강혜란 외, 2007; 김혜원 외, 2007), 소규모 사업장의 경우 제도적 장치는 상당히 미흡한 실정이다. 그러나 소규모 사업장의 경우 비공식적인 지지나 상호 직원들간의 친밀한 관계를 형성할 수 있어 상호 지지로 인한 일가족 양립인식에 긍정적인 영향을 끼칠 것으로 보인다(Appelbaum and Milkman, 2006). 국내에서도 실제 소규모 사업장에서 비공식지지가 일-가족 양립에 긍정적으로 작용하는지, 작용한다면 어떤 방식으로 이루어지는지에 대한 심층 연구가 향후 수반되어야 할 것으로 보인다.

마지막으로 산업별 가족-일 양립정도에 대한 인식을 살펴보면(〈표 6〉 참조), 가족-일 양립 인식정도가 가장 낮게 나타난 업종은 -.119인 기타서비스업, 다음은 -.104인 숙박 및 음식점업, -.049인 금융 및 보험업으로 나타났다. 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다(F test). 각 집단별 차이를 분석하기 위해 사후검사(Tukey test)를 해 본 결과, 농림수산업에 종사하는 집단과 제조업에 종사하는 집단 그리고 제조업과 기타서비스업에 종사하는 집단간에 유의한 차이를 보였다.

제조업의 경우 가족-일 양립 정도에 대한 인식수준이 다른 산업 종사자들에 비해 높게 나타나는 것은 이 업종에 남성이 많이 분포하고 있기 때문으로 짐작해볼 수 있다. 실제로 본 조사에서도 제조업의 경우 남성근로자의 비율이 다른 산업에 비해 가장 높은 76%로 매우 남성 집중적 업종인 것으로 나타나고 있다. 운수 및 통신업 역시 76%로 제조업과 동일하게 남성들이 집중 분포되어 있었다. 그럼에도 불구하고 가족-일 양립 정도에 대한 인식 차이가 나타나는 것을 볼 때, 성별 외 다른 다양한 요소들에 대한 향후 심층 조사가 필요하다고 본다. 한편 기타서비스업에 종사하는 근로자들에게서 가족-일 양립 정도에 대한 인식이 낮게 나타나고 있는 것은, 가족과 일의 병행을 돕는 정책들의 도입과 활용방안이 상대적으로 미흡한데서 오는 결과이거나 가족과 일 두 영역에 대한 경계가 상대적으로 불분

명하여 가족-일 전이가 더 취약할 수도 있으리라고 본다. 본 연구에서 기타서비스업은 전기·가스·수도업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건·사회복지사업, 오락·문화·운동관련서비스업, 기타 공공수리·개인서비스업을 포함하고 있다. 특히 교육서비스업이 전체 기타서비스업의 36%를 차지하고 있는데, 교육서비스업과 같은 지식기반 산업 종사들이 가족-일 전이에 더 취약한지에 대해 차후 구체적인 조사가 이루어질 필요가 있겠다. 향후 산업별 심층 연구와 함께 근로자들의 일가족 양립 지원과 관련하여 보다 적극적인 대안을 모색해야 할 것으로 보인다.

〈표 6〉 산업규모별 일가족양립 인식정도 그룹간 차이

구분	사례수	평균(표준편차)	F	유의확률
산업별				
일-가족				
농림수산업(A)	7	-.223(1.043)	.920	
제조업(B)	298	-.094(.979)		
건설업(C)	119	.081(.969)		
도소매업(D)	109	-.040(.984)		
숙박및음식점업(E)	30	-.009(1.028)		
운수및통신업(F)	108	-.085(1.068)		
금융및보험업(G)	80	-.011(.986)		
부동산및임대업, 사업서비스업(H)	214	-.009(1.007)		
기타서비스업(I)	525	.070(1.005)		
가족-일				
농림수산업(A)	7	.081(.556)	2.164**	A ≠ B**, B ≠ I**
제조업(B)	298	.138(.934)		
건설업(C)	119	-.045(1.002)		
도소매업(D)	109	.146(.811)		
숙박및음식점업(E)	30	-.104(.880)		
운수및통신업(F)	108	.053(1.040)		
금융및보험업(G)	80	-.049(1.156)		
부동산및임대업, 사업서비스업(H)	214	.053(.901)		
기타서비스업(I)	525	-.119(1.074)		

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, ()안은 표준편차임

4. 결론 및 제언

본 연구는 최근 일가족 양립 문제가 주요한 사회정책 아젠다로 부상하고 있는 가운데, 일가족 양립 정도에 대한 본격적인 인식 조사를 서울 및 수도권을 중심으로 실시하였다는데 의의가 있다. 그동안 일가족 양립 문제는 사회정책적으로나 연구적인 차원에서 적지 않은 관심을 받아오기는 했으나, 국민

들의 일가족 양립 인식정도나 집단간 수준 및 차이를 정확하게 측정할 수 있는 체계적이고 분석적인 연구는 없었다. 본 연구는 그동안 국내에서 연구되지 않은 일가족 양립 인식에 대한 국내 집단간 비교를 통해 일-가족, 가족-일 양립 정도에 대한 인식 차이를 확인하였다. 또한 성별 일가족 양립 문제에 초점을 맞추었던 기존 연구들에서 나아가 성별, 연령별, 자녀수별, 가족구성원의 근로형태별, 고용형태별, 회사규모별, 산업별을 포함한 보다 다양한 차원에서 개인들이 경험하는 일가족 양립 어려움의 차이를 드러내고자 하였다. 따라서 본 연구는 다양한 그룹에 대한 차별적 정책과 대안의 필요성을 제시하였다는데 의미가 있다.

일가족 양립 정도에 대한 인식 조사 연구결과를 요약해보면, 일가족 양립의 집단별 격차는 상당히 큰 것을 알 수 있었다. 각 집단별 일가족 양립 정도에 대한 인식 차이를 보면, 성별로는 여성이 남성보다 가족-일 양립의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며 그 중에서도 여성맞벌이, 여성홀벌이들은 가족-일 양립 문제가 상당히 심각하였다. 연령대별로는 자녀 양육의 많은 책임이 있을 것으로 예상되는 20대가 가족-일 양립이 가장 어려운 것으로 나타났으며, 30대는 일로 인한 가족 내에서의 시간압력과 갈등을 심하게 겪고 있었다. 자녀수별로는 자녀가 한명인 경우 가족-일 양립에 가장 어려움을 경험하고 있었다. 고용형태별로는 정규직이 일-가족 양립에 어려움을 갖고 있었으며, 기업규모별로는 300-900인 규모 사업장에서 일을 하고 있는 근로자들이 일-가족 양립을 가장 어려워하고 있었다. 산업별로는 교육 및 보건 등과 같은 서비스산업에서 일하는 사람들이 가족-일 양립의 문제가 심각한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 성별은 물론, 생애주기에 따른 일가족 양립 경험, 사회문화 및 직장환경, 가족형태 등과 긴밀하게 연관되어 있는 것으로 보인다.

본 연구결과는 사회적, 정책적 차원에서의 실천 대안을 모색할 수 있는 중요한 기초자료가 될 수 있다. 그동안 기업내 가족친화정책의 유무에 대한 조사나 실시 여부에 대한 조사는 많이 이루어진데 비해(강혜련 외, 2006; 김혜윤 외, 2007), 개인들의 일가족 양립 정도에 대한 인식 조사는 거의 이루어지지 않았다. 특히, 산업별 인식조사를 통해서서는 근로자의 일가족 양립 정도에 대한 인식을 높이기 위해 더 많은 노력이 필요한 산업 분야를 알 수 있고, 더불어 어떤 산업에 종사하고 있는 근로자들이 일가족양립 실현에 취약한지를 구체적으로 파악할 수 있다고 하겠다. 이를 통해 기존 정책과 실효성간의 차이를 좁혀 나갈 수 있을 것으로 기대한다. 또한 근로자들의 일가족 양립 정도에 대한 인식 조사를 통해 개입이 필요한 개인 및 그룹에게 조직적 도움을 적절하게 줄 수 있을 것으로 보이며, 이는 직장 내 사회복지실천을 위한 함의를 제공한다.

그동안 정부는 일가족 양립 정책을 다각적인 측면에서 전개하여 왔으나 국민이 느끼는 체감도와 어떤 부분을 중심으로 하여 일가족 양립 정책을 보완하고 강화하여 나갈 것인가에 대해서 좀 더 구체적인 자료가 필요한 상황이었다. 더욱이 그동안 일가족 양립 지원 방안의 경우 보다 다양한 대안들이 모색될 필요가 있었다. 따라서 여러 유형의 집단에 따른 일가족 양립 정도에 대한 인식차를 드러낸 본 연구의 결과는, 우리나라 정부가 앞으로 국민들의 노동권과 돌봄권을 위한 정책을 제고하기 위한 기초적인 밑거름이 될 것이며, 궁극적으로 사회통합적인 일가족 양립 지원 정책과 서비스를 발전시키기 위한 방안을 모색하는데 기여를 할 것이다. 이와 같은 결과는 앞으로 정부가 일가족 양립을 위한 정책적 노력을 해 나가는 과정에서 보다 관심을 두고 접근해야 할 대상이 누구인가를 알 수 있게 하

는 자료이다. 더불어 정책과 개개인의 인식사이의 틈(gap)을 좁혀나가기 위한 중요한 토대가 될 수 있다. 향후 일가족 양립 수준의 집단별 격차를 줄여나가거나 해소할 수 있는 방안을 구체적으로 마련하기 위한 정책적 노력이 추가되어지기를 기대한다.

마지막으로, 본 연구는 큰 표본의 서베이로서 이전에 연구되지 않은 국내 집단간 일가족 양립 정도에 대한 인식을 조사했다는 점에서 일가족 양립과 관련한 연구에 기여한 측면이 있지만 전국적 표본이 아니라는 한계가 있다. 또한 동일한 집단 내에서 개인의 선호, 경제적인 요소, 가족적인 배경, 가치관, 일에 대한 태도, 생애주기, 조직 특성과 같은 요소들에 의해 개개인마다 인식이 다르다(Schutte and Eaton, 2004). 이런 개인차 또한 종합적으로 다루어질 수 있는 연구는 향후 과제로 남겨두고자 한다.

참고문헌

- 강우란·배노조·정지영. 2006. “경영의 새 화두: 일과 생활의 균형”. 삼성경제연구소.
- 강혜련·김효선·이상미·임주리·장예리·정수인·김민. 2006. “가족친화지수 개발 및 측정”. 여성가족부.
- 김수정·김은지. 2007. “한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계”. 『한국사회학』 41: 147-174.
- 김은지. 2008. “남녀의 시간사용에 관한 비교사회정책연구”. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문(미간행).
- 김진옥. 2005. “근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구”. 『한국사회복지학』 57: 51-72.
- 김혜경. 2003. “가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구: 서구 복지국가의 케어정책 체제를 중심으로”. 『여성연구』 65: 31-56.
- 김혜원·김경희·김향아·유계숙. 2007. “가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구”. 한국보건사회연구원.
- 박수미·정진주·박선영. 2005. “젠더문제와 여성의 노동참여: 노동구조의 변화를 중심으로”. 정보통신정책연구원.
- 법제처. 2008. “여성발전기본법”.
- 손문금. 2005. “맞벌이 부부 여성의 이중부담과 시간의 특성”. 한국학 중앙연구원 한국학 대학원 박사학위 논문(미간행).
- 신경아. 2007. “산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화”. 한국여성학 23: 5-45.
- 성지미. 2006. “맞벌이 여성의 시간분배 결정요인”. 『노동정책연구』 6: 1-29.
- 송다영. 2008. “일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구”. 『사회복지정책』 34: 7-33.
- 송다영·장수정·김은지. 2008. “일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구”. 한국여성정책연구원.
- 윤홍식. 2006a. “부모부성휴가를 통해 본 남성 돌봄 노동참여 지원정책 비교: 경제협력개발기구 15개국을 중심으로”. 『한국사회복지학』 58: 223-249.
- 윤홍식. 2006b. “OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로”. 『한국사회복지학』 58: 341-370.

- 이재인. 2006. “노동권과 부모권의 관점에서 본 한국의 보육정책”. 『가족과 문화』 18: 67-88.
- 이재경·조영미·이은아·유정미. 2005. “저출산 젠더 분석”. 고령화 및 미래사회 위원회.
- 일본내각부. 2007. “일과 생활의 조화 현장”.
- 장수정. 2007. “일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들-성(gender)과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제안”. 『사회복지정책』 30: 219-238.
- 장지연·이정우·최은영·김지경. 2005. “일가족 양립체계의 선진국 동향과 과제”. 한국노동연구원.
- 장혜경·이미정·김경미·김영란. 2004. “저출산 시대 여성과 국가 대응전략”. 한국여성개발원.
- 통계청. 2005. “2004년 생활시간조사 결과”.
- 통계청. 2006a. “경제활동인구연보 디지털간행본”. <http://www.nso.go.kr>.
- 통계청. 2006b. “인구동태통계연보 디지털간행본”. <http://www.nso.go.kr>.
- 통계청. 2008. “2007 출산통계결과”.
- Appelbaum, E., and R. Milkman. 2006. *Achieving a Workable Balance*. Rutgers University, New Brunswick: Center for Women and Work.
- Clark, Sue C. 2000. “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance.” *Human Relations* 53(6): 747-770.
- Duxbury, L., and C. Higgins. 1994. “Interference between Work and Family: A Status Report on Dual-Career and Dual-Earner Mothers and Fathers.” *Employee Assistance Quarterly* 9(3): 55-80
- Edwards, Jeffrey. R., and Nancy P. Rothbard. 2000. “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs.” *Academy of Management Review* 25: 178-199.
- Evans, John M. 2002. “Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy.” *Canadian Public Policy* 18(Suppl.), 187-216.
- Families and Work Institute. 2002. “Questionnaire Public-Use Files. National Study of the Changing Workforce.”
- Families and Work Institute. 2004. “Children with Special Needs and the Workplace: A guide for Employers.”
- Frone, Michal R., M. Russell, and M. Lyme Cooper, 1992. “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface.” *Journal of Applied Psychology* 77(1), 65-78.
- Galinsky, E., and Arlene A. Johnson. 1998. “Reframing the Business Case for Work-Life Initiatives.” NY: Families and Work Institute.
- Garey, A. I. 1999. *Weaving Work and Motherhood*. Philadelphia: Temple University Press.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Gary N. Powell. 2006. “When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment.” *Academy of Management Review* 31(1): 72-92.
- Guest, David E. 2002. “Perspectives on the Study of Work-Life Balance.” *Social Science information* 41(2): 255-279.
- Hammer, L., and C. Thompson. 2003. “Work-Family Role Conflict, a Sloan Work and Family Encyclopedia.” Sloan Work and Family Research Network.

- http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=248&area=All.
- Hochschild, A. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Press.
- ISSP. 2005. "International Social Survey Programme."
- Jang, S. 2009. The Relationships of Flexible Work Schedules, Workplace Support, Supervisory Support, Work-Life Balance, and the Well-Being of Working Parents. *Journal of Social Service Research* 35(2), 93-104.
- Kamerman, S., and S. Gatenio. 2002. "The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policy Issue Brief (Spring)." <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief.html>.
- Keene, Jennifer R., and John R. Reynolds. 2005. "The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover." *Journal of Family Issues* 26(3): 275-299.
- Keene, Jennifer R., and J. Quadagno. 2004. "Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?" *Sociological Perspectives* 47(1): 1-23.
- Lambert, Susan J. 1993. "Workplace Policies as Social Policy." *Social Service Review* 67(2): 237-260.
- Mennino, Sue F., Beth A. Rubin, and A. Brayfield. 2005. "Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture." *The Sociological Quarterly* 46(1): 107-135.
- Pfau-Effinger, B. 1998. "Gender Cultures and the Gender Arrangements-a Theoretical Framework for Cross National Gender Research." *Innovation* 11(2): 147-166.
- Pocock, B. 2003. *The Work/life Collision: what work is doing to Australians and what to do about it*. Sydney: Federation Press.
- Pocock, B. P. Williams, and N. Skinner. 2007. "The Australian Work and Life Index: Concepts, Methodology and Rationale." Centre for Work + Life.
- Schutte, Kelli J., and Susan C. Eaton. 2004. "Perceived Usability of Work/Family Policies, a Sloan Work and Family Encyclopedia. Sloan Work and Family Research Network." http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=248&area=All.
- Stevens, Daphne P., Krista L. Minnotte, Susan E. Mannon, and G. Kiger. 2007. "Examining the 'Neglected Side of the Work-Family Interface' Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover." *Journal of Family Issue* 28(2): 242-262.
- Wethington, E., and Ronald C. Kessler. 1986. "Perceived Support, Received Support, and Adjustment to Stressful Life." *Journal of Health and Social Behavior* 27(1): 78-89.

An Analysis of Group Differences on Perceived Work-Family Balance

Jang, Soo-Jung

(Sungshin Women's University)

Song, Da-Young

(Incheon University)

Kim, Eun-Ji

(Seoul National University)

This study examines the perceptions on work-family balance and compares the differences of diverse groups in Korea. The success of work-family policies depends on employees' perceptions of both the tangible and intangible aspects of work-family supportiveness. A survey was conducted to produce a instrument that could measure the perceptions of work-family balance. The survey is a conducted random sample, with random selection of respondents who are working and over the age of 25 in Seoul and the metropolitan area. The research design employed ANOVA to compare the perceptions on work-family policies for supporting work-life balance in society. There was a difference in spillover levels between workers in different groups such as gender, employment status, age, the number of children, family type by employment status, company size, and industry. The findings will inform policy-makers as they continue to develop policies that positively affect working people.

Key words: work-family balance, perceived balance, perceived conflict, spillover theory

[논문 접수일 : 2009년 2월 1일 게재 확정일 : 2009년 4월 1일]