

# 가사노동 참여에 관한 한국 대기업 남성들의 경험과 인식: S재벌 직장인을 중심으로\*

The Experiences and Cognition on the Participation in Domestic Chores in Korean  
Male Workers of a Conglomerate Company

전 서울대 여성연구소 연구교수, 서울대학교 사회학과 박사  
이재인\*\*

Institute for Gender Research, Seoul National University  
Research Professor: Lee, Jaein

## 〈목 차〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 이론적 고찰	V. 결론 및 제언
III. 연구방법 및 자료	참고문헌

## 〈Abstract〉

The article's purpose is to depict the experiences and cognition of Korean male workers on the relationship between work and family, in a conglomerate company. It examines the data of 11 interviews, especially focusing on the issue of participation in family lives. The cases consist of new comer employees, managerial officers, and executive personnel. According to the interviewee's report, Korean companies have drastically changed from a so called collectivistic culture to an individualistic one. In addition, the styles of their stories have changed drastically. New comers and managerial officers accentuate the importance of family in contrast to the attitudes of executive staff. These individuals also discuss the trend of increasing participation in domestic chores. However, the study does not illustrate a change in the younger generations' inner identities in relation to familial responsibility. Many of the interviewees' opinions taken from the study are almost similar in that these individuals

\* 이 연구는 학술진흥재단 기초연구과제지원 사업의 연구비로 이루어진 것임을 밝힘.(과제번호: 200-20070003)

\*\* 주저자, 교신저자: 이재인 (jilee78@cwd.go.kr)

do not encompass the lives of family in future plans. In conclusion, workers from large companies in Korea maintain the attitude of focusing on official life one-sidedly.

**Key Words** : 대기업 남성(male worker, big company), 가사노동 참여(participation in domestic chores), 가족돌봄(family care), 직장중심 정체성(work-oriented identity), 가족중심 정체성(family-oriented identity)

## I. 서론

한국 남성의 가사노동 참여가 저조하다는 것은 하루 이틀 된 이야기가 아니다. 전국적 통계자료를 활용하여 수행된 연구들(김진옥, 2005; 손문금, 2005; 안정옥, 2004)에 따르면, 그러한 상황은 최근까지도 거의 변하지 않고 있는 것을 보인다. 단적인 예로, 심지어 맞벌이를 하는 집 남편이 전업주부 가정의 남편보다도 총가사노동 시간이 더 짧은 비상식적인 상황도 여전히 벌어지고 있다(김진옥, 2005: 61). 양적자료를 이용한 연구들이 이렇게 대체로 변하지 않는 현실을 제시한다면, 질적 연구들은 그와 조금 다른 양상을 그려낸다.

신문자료에 나타난 담론을 분석한 한 연구(조성은·정지영·윤소영, 2006)는 남성 직장인들의 태도가 확실히 바뀌고 있다고 진단하며, 맞벌이가족을 대상으로 사례조사를 한 연구들(김선미·장상옥, 2005; 김선미, 2005)도 한국의 맞벌이가족들은 그야말로 역동적으로 변화에 적응하고 있음을 보여준다. 또 다른 선행 연구들은 돌봄노동이 여성들에게 과중한 부담인 만큼, 남성들에게는 박탈된 권리였다고 볼 만한 증거들을 제시하기도 한다. 즉 생활시간의 구조를 보면 남성 직장인들은 임금노동시간에 시간을 편중하여 사용하며(이기영 외, 1996), 그러한 장시간 근로로 인해 가정생활에 할애하는 시간이 부족했는데, 자녀와의 접촉시간부족과 가족 단란 혹은 공유시간 부족 그리고 아내와의 대화시간 부족 등을 당사자들도 문제시

함을 알 수 있다(이현아, 1994)는 것이다. 그와 관련하여 이숙현이 수행한 질적 연구들(1995; 2001; 2006)은, 대기업 사원, 전문직, 생산직과 같은 주요 직종의 미취학자녀를 둔 남성 직장인들의 경험세계를 차례대로 다루고 있는데, 여기에서도 우리나라 남성 직장인들이 가족돌봄의 책임을 나누기에는 직장일의 긴박성 및 노동강도가 너무 세다는 점이 문제로 지적되고 있다.

이러한 연구들을 보면, 한국에서 남성의 가사노동 참여는 총량적으로는 증가하지 않았을지 모르지만 그런 가운데서도 변화하는 가족들은 분명 있으며, 변화하지 않는 경우에도 여건이 허락한다면 변화할 준비가 무르익어가고 있는 것처럼 들리기도 한다. 그러나 그러한 추측은 좀 성급하며 현실은 전혀 그렇지 못할 가능성이 여전히 커 보인다. 즉 남성들의 변화는 아직 요원한 이야기일 뿐이며, 특히 대기업 남성 직장인들의 경우에는 가사분담을 그다지 진지하게 고려하지 않고 있을 수도 있다. 왜냐하면 가사분담이나 가족 내 역할에 관한 태도는 외부상황의 변화에도 불구하고 쉽게 변하지 않는, 일종의 내적 정향성(inner disposition)의 문제인데, 우리 사회가 대기업 남성 직장인들의 성분업적 내적 정향성을 변화시킬 만큼 사회적 환경이 큰 변화를 경험했다고는 보기 어려운 면이 여전히 존재하기 때문이다. 그러나 이 가능성 역시 하나의 추측에 불과하며 현실을 면밀하게 관찰하기 전에서는 뭐라고 단정하기 어려운 문제이다. 그런 점에서 우리 사회의 변화

를 제대로 진단하기 위해서는 걸음으로 드러난 가사노동 분담 행동이나 의식적 변화에 대한 관찰이 아니라 개인들의 내면에 깔린 심층의식 수준에서 의 변화가 파악되어야 한다.

이러한 관점에서 이 연구는 20대에서 50대 까지 여러 연령대에 속한 11명의 남성 직장인들을 대상으로 가족생활 경험에 대한 구술면접을 수행하였다. 각각의 제보자들을 상대로 각자의 생애경험, 그 중에서도 특히 가사노동 및 가족돌봄에 어떻게 참여해 왔으며, 무엇을 문제 상황으로 인식하며 어떻게 대처해왔는지에 대한 구술을 듣고 이를 녹취록으로 만든 뒤 분석하고자 하였다. 그 과정에서 이 연구는 특히 집안일에 대한 책임을 이야기하는 방식이나 특징적인 어휘사용에 주목하였다. 이야기의 스타일이나 자주 동원하는 어휘가 말하는 내용 이상으로 심층적인 의식을 표현하는 경우가 많으며, 그렇기 때문에 본인들이 의식하는 표면적인 이유 이상의 구조적이거나 심층적인 변화를 탐색하는 데 그러한 접근이 유용하기 때문이다 (이재인, 2004: 21; C. K. Riessman, 1993: 5). 그런 점에서 이 연구는 이야기의 내용보다 형식적 특성에 주목하는 서사방법론<sup>1)</sup>을 원용한다고 하겠다.

한편 이 연구는 특히 한국 굴지의 재벌 대기업 직장인들을 그 대상으로 하고 있다. 어느 사회에서나 주도적인 대기업의 직장문화가 다른 기업들을 선도하는 경향이 있지만, 한국의 경우는 특히 재벌 대기업의 생활표준이 여타 대기업들로 확산되는 현상을 자주 관찰할 수 있는 만큼, 이 집단의 변화를 통해 한국 사회 남성들의 변화를 가늠하고 진단하는 것이 효과적이라고 보기 때문이다. 요컨대, 이 연구는

가사노동에 대한 남성들의 서술 그 자체보다는 보다 심층적인 그들의 의식구조 내지는 내적 정향성에 주목하고자 하였으며, 연령대가 내려갈수록 구술에 드러난 심층의식에서 뭔가 달라지는 것이 발견되는지를 검토하는 방식으로 우리 사회의 변화를 진단하고자 한 연구이다.

## II. 이론적 고찰

한국 직장 남성들의 가사노동에 대한 태도가 얼마나 변화하고 있는지를 알아보기 위해 이 연구는 먼저 가사노동 참여와 관련된 국내의 다양한 선행연구들을 살펴보았다. 그 결과 우리나라 남성들의 행동과 의식에도 모종의 변화가 감지된다는 점을 확인할 수 있었지만, 그러나 그것이 어떤 질적인 전환을 예고하는지에 대해서는 별다른 시사점을 찾을 수 없었다. 양적 연구는 물론이고 질적인 연구의 경우에도 대개는 제보자들 스스로가 의식하고 있는 수준의 행동과 정서 및 의식 이상의 내적 정향성을 진단하거나 특히 세대별 차이를 탐색하기에는 방법론적으로 한계가 있었기 때문이다.

그렇기 때문에 개인의 내면에 있는 심층적인 의식구조를 포착하고자 하기 위해 이 연구는 대안적 접근을 모색하였고, 그것이 정체성 개념을 중심으로 한 연구들이었다. 가사노동 참여에 관한 남성들 간의 차이를 정체성 개념으로 분석한 대표적인 연구자로는 거슨(Kathleen Gerson, 1993)을 들 수 있다. 그는 일과 가족 영역의 경계를 다루는 남성들의 정체성을 생계부양자형(Breadwinning), 가족참여형(Family Involvement), 자주독립형(Autonomy)의 세 가지로 분류하며, 각각의 정체성 유형이 잘 나타나

1) 서사방법론은 질적 연구의 전통 안에서 비교적 최근에 등장하였으며 서사적 분석(narrative analysis)으로도 불린다. 구술자료의 형식적 특성이나 스타일의 차이에 주목하는 특징이 있으며, 인간의 내적 정향성 혹은 정체성과 같이 사람들이 의식적으로 하는 말의 내용만으로는 잘 찾아내기 어려운 사회과학적 발견을 제시하는 데 장점이 있다. 자세한 내용은 이재인(2004, 2005)을 참조할 것.

는 삶의 조건 및 계기를 적시하고 있다.

거슨에 따르면, ‘생계부양자형’은 일을 우선으로 하며 가족생활에서는 성분업 구도를 유지하려는 성향을 지니는 사람들을 말하는데 이들은 가사노동과 직장일과 동일한 정도의 비중으로 바라보지 않기 때문에 굳이 둘 사이에서 시간 조정으로 애를 먹기보다는 가사노동을 대체할 누군가를 구하는 방식으로 두 영역을 조율하는 특징을 갖는 경향이 있다. 이런 성향을 갖게 되는 생애경험 내지는 계기는 첫째 안정된 직업의 획득, 둘째 풍부한 진급 및 승진 경험, 셋째 가정적인 배우자의 선택인 경우가 보통이다(Kathleen Gerson, 1993: 76~108).

이와 대조적으로 가족생활을 중시하며 일과 가족생활의 균형점을 찾으려는 남성 직장인들은 ‘가족참여형’으로 부르고 있는데, 이들은 가족돌봄의 필요에 맞추어 직장일을 줄이거나 바꾸는 식의 대응을 곧잘 한다. 이런 사례들의 생애사적 특징은 첫째 고숙승진 코스로부터의 이탈 혹은 생산직 경로로의 고착, 둘째 비가정적인 여성과의 결혼, 셋째 자녀와의 생활경험 공유의 기회를 가지는 것 등이 있다(Kathleen Gerson, 1993: 141~181).

반면, ‘자주독립형’ 남성은 생애사적 사건을 이끌어가는 동력이 일도 가족도 아닌 자신의 고유한 욕구로 특징지어지는 사람들을 말한다. 이들은 가족돌봄의 부담을 기피하는 경향이 있지만 그 이유가 직장 일 때문이라기보다는 취미생활이나 개인시간의 욕구 때문인 사람을 말한다. 이들은 대개 가족을 이루고 살지 않거나 결혼하더라도 가사노동분담을 둘러싼 갈등으로 결별을 하고 그 뒤 혼자 살아가는 경우가 많다고 한다.

정체성 연구의 또 다른 예로는 브룬외그를 들 수 있다. 그는 ‘직장중심 정체성(work-oriented

identity)’ 대 ‘가족중심 정체성(family-oriented identity)’로서 남성집단을 크게 두 범주로 구분하고 있는데(Ulla Bjornberg, 1998: 200~207), 거슨의 연구와 마찬가지로 이 연구도 남성 직장인들의 삶의 경험을 단편적으로 다루는 대신, 개별 남성들이 어느 영역의 삶에 중심을 두고 살아가는지를 묻는 방식으로 문제에 접근하는 특징을 보여준다.

이렇게 볼 때 정체성유형 연구들은 생애경험을 구술한 면접자료를 활용하여 생활시간 사용에 관련된 행위 하나하나를 구체적으로 분석하지는 않지만, 남성 직장인들이 특정한 방식으로 일과 가족영역의 시간을 배분하는 이유와 함께 두 영역이 갈등할 때 보여주는 반응 양식을 검토하면서 남성들의 내적 정향성을 종합적인 관점에서 분석한다. 즉 이들은 가족영역과 직장영역의 관계를 다루는 특정한 방식이 내면에 있고, 개별 사건들 통해 그것이 표현된다는 관점에서 남성들의 정체성 유형을 분류하고 있는 것이다.

말하자면 이 연구는 한 재벌 대기업의 제보자들을 상대로 위 연구들에서 제시된 남성정체성의 유형이 각 연령층별로 다르게 분포하는지를 검토하는 방식으로 우리 사회 직장 남성들의 경우 가사노동에 관한 태도에 있어서 어떤 근본적인 변화가 있는지를 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법 및 자료

이 연구는 재벌 대기업 직장인들을 연구대상으로 하였다. 주지하다시피 한국 사회의 직장인들은 절대적 노동시간이 길며,<sup>2)</sup> 그 중에서도 대기업 직장인들의 경우 시간압박이 더 심하며 재벌 대기업들은 그 정도가 더욱 심한 것으로 알려져 있다. 때문에 재벌 대기업 직장인

2) 2006년도 OECD 국가 평균 연노동시간은 1725시간인데 반해 한국의 연평균 노동시간 2354시간으로 30개 회원국 중 가장 긴 것으로 나온다(동아일보 2008/04/09일자 참조). 또한 ILO 보고서에 따르면, 54개 조사대상 국가

리고 시간사용과 관련된 직장문화의 변화 등에 관한 내용이 포함되도록 유의하였지만, 이야기를 이끌어가는 것은 가급적 제보자에게 맡기는 방식으로 면접을 진행하였다. 제보자들은 대체로 비교적 소상하게 지나간 세월 동안의 직장 경험과 가사일 및 양육 참여의 역사를 이야기 해 주었는데, 이 연구는 그 내용을 녹취록으로 만들어 연구 자료로 활용하였다.

한편, 이 연구의 목적은 우선 남성 직장인들의 생활시간 사용행태를 파악하고 그와 관련하여 연구제보자들이 어떻게 느끼고 조정하는지를 알아보는데 있는 만큼 그들의 구술이나 기억만으로는 생활시간의 사용에 관한 내용이 부실하거나 주관적일 수 있다는 판단에서 자가 기록지로서 <1일 생활시간 사용일지>를 면접에 앞서 작성하게 하고 그 내용을 보면서 과거와 현재, 주중과 주말, 평상시와 비상시, 일반 다른 직장파와 현재의 직장을 비교하라는 식으로 이야기를 이끌어가는 방식을 부가적으로 활용하였다.

예상했던 대로 재벌 대기업 사원은 매우 바쁜 일정을 소화하느라 주로 회사일이 끝난 직후의 제한된 시간을 이용하여 대화를 나눌 수 있었고, 그나마 고위직으로 올라갈수록 섭외가 어려워 고위직임원은 제한된 시기 동안 아예 섭외가 되지 않았다. 그래서 고위직임원 그룹의 생애경험에 대해서는 부득이 다른 기업의 대기업임원을 면접하는 것으로 대신할 수밖에 없었음을 아울러 밝혀둔다. 그러한 상급관리직 대기업 남성의 생활시간에 대한 사례가 부족하다는 판단에 따라 보조사례로서 여성 대기업 임원을 한 사람 면접하였으며, 그녀를 통하여 비교적 객관적으로 동료 남성들의 일·가족 양립의 행태 및 그 변화에 대하여 들을 수 있었다. 연구제보자들의 연령과 직장, 그리고 지위 및 가족생황과 양육구도에 대한 내용을 표로 정리하면 앞에서 보는 바와 같다.

## IV. 연구결과

이 연구는 한국 대기업 남성 직장인을 중심으로 일·가족 영역의 관계에 대한 인식에 있어서 어떤 질적인 변화가 있는지를 탐색하는데 그 목적이 있다. 그런데 이를 위해서는 먼저 한국 대기업의 조직문화가 어떻게 변화해왔는가를 살펴볼 필요가 있다. 다양한 연령층의 직장인들이 경험한 일-가족 관계 경험은 각 연령층의 경험이 놓여있는 맥락을 제대로 이해할 수 있기 때문이다.

이러한 관심에서 이 연구는 연구대상 기업 사례를 중심으로 한국 기업의 직장시간 사용과 관련된 직장문화가 어떻게 변화해왔는지 그 궤적을 먼저 논의 한 후, 그 배경 위에서 각 연령대별 구술 내용이나 스타일의 차이에 대한 기술을 통해 가족돌봄이나 가사노동에 대한 제보자들의 의식이 어떻게 변화해왔는지를 살펴보고자 한다. 그런 다음 끝으로 정체성의 측면에서 볼 때 이러한 변화를 가지고 질적인 전환으로 평가할 수 있는지를 검토하는 것으로 이 연구결과를 제시하기로 한다.

### 1. 한국 대기업의 조직문화의 변화와 그 계기

제보자들의 구술 스크립트를 놓고 볼 때, 한국 대기업의 조직문화는 급속한 변화를 경험하는데 그 핵심은 퇴근 후 시간활용의 변화로 집약되며, 그 계기는 IMF 금융위기 이후의 구조조정 및 주 5일제의 도입인 것으로 나온다. 다음에서 그 내용을 재구성해보기로 한다.

제보자들은 딱 꼬집어 몇 년부터라고는 말하기 어렵지만 어렵잡아 대략 세기가 바뀌면서 직장에서의 시간사용과 관련된 문화에서 뚜렷한 변화가 있다고들 증언했다. 즉 과거에는 개인 사정 때문에 직장에서의 일정을 조정하는 일은 거의 불가능에 가까웠고 상사가 퇴근하지

않으면 부하직원도 덩달아 퇴근하지 못하였다는 점이었다. 그러나 지금은 그러한 강압적인 직장문화는 사라지고 있으며, 퇴근 이후나 주말은 개인시간으로 돌려주는 분위기가 확실하게 정착하였다는 것이다. 회식도 개인일정을 고려하여 가급적 줄이는 추세이며, 특히 업무 외적인 일로 부하직원을 잡아두는 ‘만행’은 이제 더 이상 하기 어려운 과거의 일이 되었다고 한다.

그렇다면 왜 그 시기에 그러한 변화가 나타난 것일까? 여기에 대해서 30대의 중간관리자 제보자들은 흥미로운 증언을 하였다. 그들이 지적하는 바에 따르면, 이러한 변화에는 특별히 두 가지의 역사적 사건이 주요한 계기로 작용하였다고 한다. 즉 하나는 98년 IMF 금융위기이고 다른 하나는 2000년대 들어와 본격 시행된 주5일 근무제도였다. 이 두 제도는 한국 대기업에서 그동안 발전시켜온 물량적 성장주의와 직장몰입 문화를 벗어나 개인적 생활시간이라는 개념을 가질 수 있게 된 가장 주요한 계기라는 것이다.

배일도: IMF 나고 그 직전에는 주말 야근... 그 땐 토요일도 야근이 무더기였던 거 같아요. 저는 3개월 동안 한번도. 주말 한 번도 못 쉬어 본 적 많아요. 그때는 뭐냐면 사실 비효율이 많았던 거 같아요. 그 때는, 가정하고 담 쌓은 양반들이 많았고, 너는 너고 나는 나고, 그래서 집을 막 기피하고, 안 가고, 집에 가기 뭐한데 술이나 먹자. (웃음) 요즘은 많이 가정 쪽으로 가시는 편이죠.

연구자: 연구소 뿐 아니라, 일반적으로?

배일도: 그럼요.

연구자: (반추하듯이) 집에 가기 뭐한데 술이나 먹자... (웃음)

배일도: 요즘은 그런 얘기 안 하죠.

이 인용문의 제보자는 업종별로 볼 때 자기 주도성을 가장 발휘하기 쉬운 연구소에서 일하는 사람이었다. 그런데 그 부서에조차 IMF 이전에는 일이 있든 없든 퇴근시간이후에도 귀가할 생각들을 안 하는 분위기였으며, ‘회사를 떠나면 할 일이 없어서라도 회사에 남았다’고 이야기를 하고 있다. 많은 제보자들의 증언에 따르면, 주 5일제가 되기 전 한국 직장인들은 극단적일 경우 1년에 이틀을 쉬고 출근하였다고 한다. 그리고 그런 분위기가 IMF를 계기로 반전되었음을 제보자들은 증언하고 있는 것이다.

배일도씨를 포함하여 30대 중간관리자급 직장인들은, 이런 변화는 무엇보다 주 5일제 도입 때문에 가능했다고들 한다. 그러니까 주말을 쉬면서 뭔가 취미활동도 생기고, 인생의 다른 면을 보기 시작하면서 주중에도 자기 나름의 시간관리라는 개념이 만들어진 것이지, 그 이전 시기 주말도 없이 일을 하던 시기에는 자기시간이라는 개념 자체가 없었다고 한다. 주말을 쉬기 시작하는 변화는 노동시간의 단축은 물론 개인적 생활시간이라는 체험과 개념을 가능하게 하는 변화였다는 것이다.

삶의 절대적 시간을 직장에서 보내는 직장인들은 당연히 지금과는 다른 에토스를 가지고 삶을 영위했다는 점 역시 많은 제보자들이 확인을 해주었다. 예컨대 이 연구의 제보자로서 유일한 여성인 정선희씨는 한국사회에서 40대 후반 이상의 임원급 직장인들에게는 일중심의 삶이 하나의 표준적 규범이자 에토스였음을 이렇게 증언하고 있다.

정선희: 남자들 생각하는 건, 일은, 그렇게 일에만 미치도록 해야 되는 거다, 그리고 나서 나중에 좀 편해지면 몰

들은 가족돌봄이나 자기 계발에 필요한 시간이 일반적으로 더 부족한 것으로 여겨진다. 특히 이 연구가 대상으로 삼은 S재벌은 자타가 공인하는 한국기업의 대명사로서 지난 수 십 년 동안 한국의 기업조직문화를 선도해왔다고 해도 과언이 아닌 곳이다. 그렇기 때문에 많은 표본을 수집할 수 없다면 대기업 특히 S재벌을 먼저 볼 필요가 있다고 보고 이 연구는 그 기업을 연구대상으로 선택하였다.

이 연구는 앞서 언급한대로 연령대별 차이를 통해 한국 사회의 변화를 추론하기 위해 20대에서 50대까지 직장생활을 하는 다양한 연령계층을 다 포함시키고자 평사원에서 고위 임원직까지 각 직급별로 2~3사례씩 골고루 면접하는 방법을 택하였다. 또한 재벌기업 안에

서도 업종별로 많은 편차가 날 수 있기 때문에 이 연구는 좀 더 일반적인 내용을 수집하기 위해 이른바 IT업종 종사자에서부터 연구직 및 광고업 분야 종사자까지를 골고루 포함시켰다. 섭외는 평소 친분이 있던 S재벌 직원을 통해 면접대상의 조건에 적합한 몇 사람을 소개 받고 면접한 다음 그들을 통해 다시 다른 면접자를 추천받는 식으로 하였다.

면접은 2007년 9월부터 12월까지 총 4개월에 걸쳐 수행하였으며, 연구자가 직접 연구제보자의 직장 근처나 직장에 가서 대개 1인당 2시간 반에 걸쳐 진행하였다. 면접은 연구자가 준비해간 반구조화된 질문지를 체크리스트로 활용하면서 수행하였고, 일상적인 생활시간 사용의 구조 및 그것을 둘러싼 업무의 특성, 그

〈표 1〉 연구제보자의 인적 특성

이름(가명)	출생연도(연령)*	직장(업종)	직급	가족상황	맞벌이 유무 /양육책임자
① 김영명	1971(37)	S재벌 대기업(IT)	과장	기혼. 1남	맞벌이/부부
② 김태일	1974(34)	S재벌 대기업(IT)	과장	기혼. 2남	맞벌이/친가부모
③ 배일도	1972(36)	S재벌 대기업(연구직)	연구원	기혼. 1남1녀	홀벌이/부인
④ 이순구	1972(36)	S재벌 대기업(연구직)	연구원	기혼. 1남1녀	홀벌이/부인
⑤ 김한택	1976(32)	S재벌대기업 계열사(광고업)	대리	기혼. 1자녀 (친가부모 동거)	홀벌이/부인
⑥ 이기명	1976(32)	S재벌 대기업 계열사(광고업)	대리	기혼. 1자녀	홀벌이/부인
⑦ 이용식	1979(29)	S재벌 대기업(IT)	평사원	미혼	
⑧ 조현진	1981(27)	S재벌 대기업(IT)	평사원	미혼	
⑨ 서정주	1981(27)	S재벌 대기업(IT)	평사원	미혼	
⑩ 홍진철	1958(50)	대기업(금융업)	지점장	기혼. 1남1녀	맞벌이/부인
⑪ 김학진	1956(52)	대기업(자동차 산업)	이사	기혼. 1남1녀	홀벌이/부인
<보조사례 (여)> ⑫ 정선희	1962(46)	재벌 대기업(금융업)	전무	기혼	맞벌이/본인파 입주가정부

\* 연령은 면접 당시(2007년) 기준임

중 여전히 노동시간이 길지만 가장 빠르게 노동시간이 줄어들고 있는 나라도 한국이라고 한다(조선일보, 2007/09/04일자).

라도... 처음에는 그래야 되는 거다  
라고 딱 정해져 있는 거 같아요.

정선희씨는 과거로 갈수록 주중에 늦게 가거나 주말에 나오는 등 회사에 체류하는 시간이 길수록 일에 충실한 것이며, 그것이 직장에서의 생존에 유리하다는 믿음이 만연해 있었다고 한다. 최소한 현재 임원급에 이른 40대 후반이후 대기업 남성 직장인들에게 회사일은 혼신의 힘을 다해 자기를 투자할 대상으로 여겨졌고, 회사는 또 그에 응당한 보상을 제공할 것으로 기대되었다는 것이다.

구술자료들을 비교해보면, 50대의 남성 직장인들은 자신들의 체험을 반추해가며 직장에 매여 돌아가던 생활시간 구조를 증언하고 있다면, 30대의 직장인들은 자신들의 입사 당시 직장문화와 오늘날을 비교하면서 이런 변화를 기술하곤 하는 차이가 있을 뿐, 절대시간을 회사에서 보내지 않게 된 점이 변했다는 데 대해서는 한결 같은 내용들을 증언했다.

이런 식의 제보자들의 이야기를 종합해볼 때, 한국 사회에서 연령대별로 살아온 경험으로서 매우 다르다는 것을 쉽게 확인할 수 있는 일이었다. 30대 중간관리자인 김영명씨의 경우는 생활시간 사용과 관련된 직장문화의 변화를 직장생활 초기에 확연하게 경험하였으며, 그래서 그 차이를 극명하게 언급하는 경우에 해당한다. 다음에서 보자.

김영명: 5년 차까지는 많이 들었던 거 같아요. (중략) 술자리에서 가는 것도 1차만 하고 가면 시달린다는지. 술이 약하면 회사생활 하기 힘들다는 인식이 있었는데, (중략) 그게 제가 회사 생활로 보면 5년, 7년 되는 그때부터

연구자: 2000년 전후해서 그런 거네요. 뭐가...

김영명: 네. 그러고 보니 그러네요.

연구자: 바뀌는 거네요?

김영명: 여자 후배들도 많아지고 이러면서 바뀌는 거 같아요. 회식장소는 항상 삼겹살집이었다가 이제는 패밀리 레스토랑으로 간다든지, 칵테일 바를 간다든지 하는 게 시작되면서 회식 문화 자체도 바뀌는 거 같아요.

이 인용문에 나오는 '5차까지'라는 표현은 술자리 차수를 의미한다. 이 인용문에서 보듯이, 과거 우리나라 직장은 회사 일에 긴박된 시간 자체도 길었지만, 더욱 큰 문제는 직장에서의 집단적인 생활시간이 개인시간을 압도하는 '집체주의적인 문화'라는데 있었다. 여기에 비해 최근에는 대략 2천 년 대가 되면서 그 이후부터는 시간과 활동에서 개인들의 기호와 선택이 존중되는 개인주의적 성향이 대폭 확산되어 과거와는 격세지감이 있다는 점을 모든 제보자들에게서 공통적으로 지적했다. 그래서 이러한 변화를 그들은 보통 '집체주의적인 문화'에서 '개인주의적인 문화'로의 이동으로 표현하곤 하였다.

개인주의적 노동시간 관리방식이 도입된 하나의 계기에 대해 몇몇 30대 제보자들은 단순히 98년 국제적 금융위기 자체보다는 그에 뒤이은 대규모 구조조정이 영향을 주었음을 강조하곤 했다. 즉 그들은 98년 말 이후 한국 사회의 국제적 금융위기는 대량 정리해고를 촉발했고, 그에 따라 회사에만 나오면 집에 안 가려고 하는 식으로 회사에서 살다시피 하는 부류들이 무더기로 퇴출되자 상대적으로 타이트하게 회사 일을 하려는 상사들이 주류를 이루게 됨으로써 조직문화가 변하였다고 증언했다.

이러한 제보자들의 증언을 종합해볼 때 한국사회는 2000년대 들어와 한동안의 구조조정 및 주 5일제의 확산으로 인해 노동시간을 축



소하고 여가시간을 확대하는 구조적 변화가 일어났음을 확인할 수 있다. 또한 그에 따라 회사의 조직문화도 강압적이고 위계적인 분위기에서 개인생활을 존중하는 방향으로 이동하였으며, 특히 업무 외 시간대를 회사일의 연장으로 간주하는 흐름이 더 이상 계속되지 않음을 알 수 있다.

## 2. 한국 대기업 남성 직장인의 일·가족 경험의 변화

앞에서 본 것처럼, 한국 역사에서 일·가족 경험을 구획하는 틀로서의 노동시간의 총량 및 직장시간의 강압성은 많이 사라진 것이 사실이다. 그렇다면 이러한 변화된 조건 하에서 대기업 남성 직장인들은 과거와 달리 ‘가족중심적인 사람’으로 변했을까? 다시 말해 거슨이 말하는 ‘가족참여형 남성’이나 브라운베르그가 말하는 ‘가족중심 정체성’의 특성이 꽤 빈번하게 나타나고 있는 것일까? 여기서는 그 문제를 논하기에 앞서 제보자들의 구술에서 나타나는 두드러지는 차이를 먼저 보기로 한다.

면접자료를 종합해볼 때, 여러 표현에 있어서 제보자들의 의식이 변하고 있다고 할 만한 증거가 여러 가지이다. 즉 각자의 인생에서 가족 혹은 가족관계가 지니는 무게와 의미에서만 큰 임원급 연령층과 현재 청장년층 사이에 상당한 차이가 있어 보인다는 것이다. 극명한 대조를 살펴보기로 하고 먼저 고연령층 제보자들의 이야기 중 하나를 보기로 하자.

연구자: 왜 그런, 왜 그렇게 회사에서 (웃음) 아예 살다시피 했나요?

김학진: 저녁에 남아 있으면 밥도 사주지, 술도 먹여주지..., 뭐 집안에 들어가도 무슨 그렇게 즐거운 일도 없지, 뭐 이런, 우리 선배들, 우리, 우리는

잘 모르지만 우리 선배들은 그렇지 않았을까 이런 생각도 들고...

연구자: 예. 예예. 아. 회사 시간 말고 다른 시간 활용이라는 게 별로 발달이 안 되어 있던 시절이라

김학진: 예. 아마 그랬던 거 아닌가, 저는 그런 생각이 들고. 물론 인제 또, 일이 주어지는 게 꼭 낮 시간에 주어지는 건 아니니까. 그런 점도 있고...

고연령층 제보자인 김학진씨는 당대의 직장인들이 그야말로 ‘회사인간’으로 살았던 당시를 위에서 보는 것처럼 묘사해준다. 비단 김학진씨 뿐만 아니라 고연령층 남성들이 이른바 ‘회사인간’으로 살았던 것은 여러 다른 증언을 통해서도 잘 확인된다. 이런 식으로 현재 임원급 연령층의 직장인들에게 직장은 최소한 경제위기 이전까지는 그들의 삶의 모든 것이고 중심이었던 것으로 나온다. 이 연구의 보조제보자인 여성임원 정선희씨는 다음과 같은 에피소드를 들려주었다.

정선희: 저 아는 선배 분은 이제 어, 미국에 잠깐 일 년 정도 공부하러 가셨는데, ‘미국에 가서 잃었던 아들을 찾았다’ 그래서 무슨 말인가 했어요.

연구자: 어어, 그제서야

정선희: 아들이 계속 있었는데, ‘미국 가서 제대로, 애가 누구고 아빠는 누구고를 서로 발견을 했다’라는 뜻이더라고요. 그래서 참 불행한 참 슬픈 이야기다...

이 연구의 보조제보자인 정선희씨는 ‘한국 사회에서 자기 또래와 그 이상 연령층에서는 가족관계가 뒷전에 밀리지 않고는 임원으로 승진하기 힘들었으며, 그러다보니 그들에게 가족

은 일에 밀려서 설 자리가 없는 그런 곳'이 되었고 말았다는 이야기를 아주 인상적으로 이야기해 주었는데, 위의 인용문은 그 중 한 예일 뿐이다. 그녀는 S재벌에 버금가는 또 다른 재벌 회사의 임원으로 일하는 사람이었는데, 한국기업체는 서로 사정이 유사했다고 한다.

반면, 젊은 연령층의 남성 직장인들은 상당히 다른 이야기를 한다. 즉 그들은 일을 열심히 하더라도 그것은 일 자체를 위해서가 아니라 가족의 행복을 위한 수단일 뿐이며, 만약 일로 인해 가족생활이 심각하게 위협 받는다면, 중대한 결심을 할 수 있다는 말을 자주 힘주어 말하곤 했다.

김영명: (중략) 지금은 만약에 그렇게 일에 모든 걸 걸었다 그러면. 걸면. 가정에서 그렇게 가만두지는 않을 거 같아요. 가정에서. 그러니까.

연구자: 보따리 싸서 간다든가,

김영명: 그렇죠. 이혼들도 되게 많이 해요. 물론, 이제 뭐 일만 해서 그런 건 아니지만, 여러 가지 이유가 있겠지만, 배려나 이런 게 안 되면 옛날처럼 그래도 된다, 그럴 수 있다는 이해가 그 쪽이 점점 줄어드는 거 같아요. 그 다음에 또래들이 생각이 많이 바뀌었다고 생각이 돼요. 집안 분위기에 따라서 아직도 좀 보수적이고 저보다 5, 6살 차이가 나는대도 농담으로 '너는 생각 자체가 386'이다. 이렇게 얘기가 되는 친구들도 있지만. 여러 가지 유형의 사람이 다양한 연령대에 퍼져 있긴 하지만. 일반적으로 봐서는 일 때문에 가정을 버린다는 게 용납이 되지 않는 시대가 된 거 같아요.

이 제보자는, 우리나라의 50세 전후의 임원급 남성 직장인들은 일체의 가정잡사를 부인에게 맡긴 채 자기 일에만 신경을 써도 생활이 유지될 수 있었다면, 최소한 지금의 중간관리자급 이하 젊은 연령층의 직장인들 중에는 일을 가정보다 우선시한다고 명시적으로 말하는 사람은 거의 없다고 했다. 물론 30대에도 개인차가 있어서 보수적인 사람도 여전히 있지만 일반적이지는 않다는 것이다.

특히 30대 직장들의 녹취록을 보면, 그들 각자가 얼마나 가족과의 시간을 가지려고 애쓰는지를 극구 강조하는 멘트들이 유난히 많이 등장하는 것을 볼 수 있다. 광고영업에 종사하며 누구보다 업무 스트레스가 많은 김한택씨도 아침 출근 전에 아이와 잠시라도 놀아주는 것을 의무적으로 하고 있다는 이야기를 하며, 이기명씨 같은 경우는 아무리 늦게 들어와도 설거지나 청소를 하고 부인과 대화시간을 가지려고 배려한다는 이야기를 굳이 강조하면서 이야기 해주었다.

물론 가족을 일에 우선시한다는 그들의 이러한 언명이 그들이 가족을 돌보는데 실제로 어떤 역할을 하는 것을 의미하지는 않는다. 그럼에도 최소한 의식적 수준에서나마 가족이 일에 압도되는 것이 당연시되지 않는다는 정도의 변화의 의미는 있어 보인다. 이렇게 기업의 조직문화도 변하고 있고, 남성들의 일·가족의 영역에 각기 할당하는 관심도 달라지고 있다고 한다면, 이것을 남성들의 내면 깊숙이 일어난 정체감의 변화를 표현하는 현상으로 받아들일 수 있을까? 이제 드디어 이 문제를 짚어보기로 한다.

### 3. 한국 대기업 남성들의 일과 가족 영역의 관계에 대한 인식

앞에서 본 것처럼, 2000년대 우리나라 기업

들은 시간의 양보다는 질을 우선시하는 새로운 조직문화의 변화를 빠르게 수용하고 있다. 또한 이와 관련하여 남성 직장인들의 가족생활에 대한 의식에도 급속한 변화가 나타나고 있다. 그렇다면 이러한 변화로 인해 남성 직장인들의 가족 돌봄에 대한 행태나 책임에서 어떤 질적인 변화가 나타난 것일까? 즉 직장 영역과 가족영역의 관계를 조율하는 방식에 어떤 변화가 나타날 만큼 질적인 전환이 나타나고 있는 것일까? 이 장에서는 이 문제를 정체성의 개념과 함께 탐색해보기로 한다.

결론부터 말하자면, 한국의 대기업 남성노동자들은 가족돌봄의 태도에 있어서 극적인 변화를 경험한 것으로 말하기는 어려운 것으로 관찰되었다. 즉 내적 정체성 면에서 보자면, 이 연구의 제보자가 된 남성 직장인들은 대다수가 ‘생계별이자 정체성’을 가지고 있다고 평가되며, 특별히 가사노동 참여가 있는 경우에도 자아정체감의 중심은 직장이라고 볼 만한 여러 증거들이 있었다. 총 11개 사례 가운데서 직장일과 동일한 비중으로 가족 돌봄을 다루고 있는 사례는 단 1사례 밖에 없었다. 나머지 10개 사례는 일방적으로 생계부양자 정체성을 우선적인 것으로 하여 가족은 그 핵심 정체성의 외곽 어딘가에 배치되는 것으로 자신의 삶을 그렸다고 본다.

우선 그들의 구술에는 일과 가족 사이에서 진지하게 갈등한 흔적이 나타나지 않는다. 보통 일·가족 영역의 갈등은 결혼 및 출산으로 증가하며, 자녀의 나이가 증가할수록 감소하는 생애과정과 연관이 있는 것으로 이야기가 된다 (Higgins, Christopher and Linda Duxbury and

Catherine Lee, 1994: 144). 그런데 이번 연구의 제보자들의 경우 가족돌봄이나 가사노동에 참여한다고 보고하는 중간관리자급 직장인들의 경우에도 다만 김영명씨를 제외하고는 그 일로 인해 직장일이 방해받거나 위협에 처한 적이 있음을 보고한 적은 단 한 번도 없었다. 즉 직장만큼 가족영역을 중시하며 시간적으로나 공간적으로나 그 경계에서 갈등하는 경우는 거의 찾아볼 수 없었다. 그런 점에서 한국 대기업 직장인들은 여전히 생계부양자형에 집중 배치되어 있는 것으로 평가된다.

사실 앞에서 지적하였듯이, 30대 중후반의 중간관리자급 직장인들은 고위직 임원급 직장인들의 회상과는 대조적으로 가족생활에 동참하려는 노력을 의도적으로 강조한다. 최소한 의식 수준에서는 남성 직장인들도 ‘돈만 잘 벌면 모든 게 용서되는 시대’가 더 이상 아니라는 점을 잘 인식하고 있음을 보여준다. 그러나 기혼의 30대 중간관리자급 사례 6개 중에서도 실제로 의미 있게 가족 돌봄을 분담하는 사례는 김영명씨<sup>3)</sup> 단 한 사례에 불과하였다. 나머지 사례들은 그들이 아무리 자신의 속마음을 강조할지라도 생활시간의 배분에 있어서 실제로 고연령층 남성들과 뚜렷이 구분될 만큼 가사노동이나 가족돌봄 책임을 공유하는 것 같지 않았다.

무엇보다 이런 식의 피상적인 동참에 그치는 데에는 여건의 문제가 있어 보였다. 연구자는 대기업 남성 직장인들의 생활시간 사용을 일일이 자가 기입 일지에 표시를 하게 한 다음 면접을 시작하곤 하였는데, 이들의 평일 생활 시간은 대체로 매우 타이트하게 조직되어 있었

3) 그는 현재 6살짜리 남아를 한 명 키우고 있는데, 초기 2년여 기간을 부모님께 맡겨 키운 뒤 어린이집에 다니기 시작하고부터는 부부가 함께 아이를 키우면서 아이 출퇴근은 자신이 맡아하고 있다고 한다. 그는 ‘우리 회사 과원 중에 회식에 잘 빠지는 사람보다는 우리 아이가 더 자주 회사 회식에 왔을 거다’는 이야기로써 일과 가족을 병행하려는 자신의 모습을 단적으로 재현하기도 하였다. 아마 이런 김영명씨는 맞벌이 부부의 변화된 생활 양식을 보여주는 가장 실감나는 사례일 것이다.

으며, 술을 마시거나 회식이 있는 날이 아닌 경우에도 이동을 포함하여 노동시간이 평균 12시간을 상회하는 마당에 하루 2~3시간 이상 개인 시간을 내는 것이 거의 불가능한 구조로 짜여 있었다.<sup>4)</sup>

그러한 사정은 특히 회사에 막 입사한 신입 일 때보다 중간관리직 이상으로 진급하면 더 심해지는 것으로 이야기가 되곤 하는데, 그렇기 때문에 아직까지는 재벌 대기업에서 일하면서 가족을 책임지고 돌보는 일은 구조적으로 불가능하다고 그들은 이야기 한다.

연구자: 조금 연배 있으신 분들은 보통 ‘집에서 내가 못한 아버지, 자상하지 않은 아버지다, 못 도와주는 남편이다. 그러나 그런 희생 없이 직장에서 출세할 수 없다’는 얘기들을 하면서 집안에 소홀했던 거를 변명도 하고 정당화도 해 왔잖아요. 윗세대 사람들이 그런 말을 많이 하는데 그런 거에 대해서는 어떻게 받아들이세요?

김영명: 그러니까. 지금 제 위치에서는. 사실... 그 말했던 거하고는... 예전에는 저글링이라고 해서 회사, 가정, 개인적인 취미 이런 거 여러 가지를 동시에 저글링을 할 수 있으면 그게 가장 이상적인 삶인데... 예전에 잘 모를 때는 자신 있었죠. 나는 정말 회사에서도 인정받고 좋은 아빠, 남편 되고. 그러면서 나는 내 인생 즐기면서 살 수 있을 거야 생각했는

데... 지금은. 이제. 그게 정말 슈퍼 맨이구나. 쉽지 않구나 하는 생각이 들고.

김영명씨는 가족과의 행복을 위해 일을 할 뿐이라고 힘주어 말하는 젊은 연령층 직장인이었지만, 그럼에도 우리의 대기업 현실에서 가족을 챙기면서 일도 잘하는 것은 꿈에 불과하다고 잘라 말하였다. 물론 제보자들 중에서 신입사원들은 업무 부담이 상대적으로 적어서 개인 여가에도 짬을 내는 사람들이 있었고, 중간관리자급들도 동일한 수준으로 직장 일에 얽매이는 것으로는 보이지 않았지만 주중 생활시간을 기준으로 볼 때 가족돌보기를 병행하는 것은 물리적으로 불가능해 보였다.

이보다 더 중요한 점은 한국이 대기업 직장인들의 생활시간 사용에 있어서 가족영역이 대폭 늘어나기에는 생활에너지의 배분 면에서 한계가 있어 보인다는 점이었다. 앞서 살펴보았지만, 우리사회도 이제는 주말 개념이 들어오고 일과 이외의 시간에 대한 회사의 간섭이 현저히 줄어든 것이 사실이다. 그러나 이것이 바로 직장 일에 대한 직장인들의 생활에너지의 실질적인 감축을 의미하는지는 매우 불분명한 상황이라는 것이다. 왜냐하면 시간사용과 관련된 직장문화가 급속히 바뀐 것이 98년 국제금융위기 이후의 일이지만, 그 기간은 또한 노동시장 전반에 구조적 불안정이 확산된 시기이기 때문이다. 많은 개별 직장인들이 직장에서의 강압이 아니라 자발적으로 노동에 몰입함으로써 시장의 불안정에 적응하고 있다(김현미, 2001)고 한다면, 더 적게 일하지만 심신의 피

4) 모인과 스위트(Phyllis Moen and Stephen Sweet, 2003: 19)의 연구는 주 45시간 이상 일하는 맞벌이 부부를 과잉노동형으로 분류하면서 이런 노동시간의 유형은 자녀양육 부담이 면제된 가족에 상대적으로 많이 분포함을 보고하고 있다. 이 면접대상이 된 직장인들은 가장 노동시간 총량이 짧은 평사원의 경우에도 출퇴근 시간 포함하면 주중 매일 12시간에 육박하는 노동을 하며, 주말 대략 60시간을 일하는데, 그렇다고 보면 노동시간의 구조에서 이미 이들은 일과 가족의 균형이 불가능한 구성을 취하고 있는 것이다.

로는 결코 줄어들지 않을 수 있기 때문이다.

이 연구는 특별히 3개의 미혼 사례를 다루고 있는데 그들의 구술에서도 일·가족의 균형점에 대한 생각에 변화가 있는 것으로 보이는 변화는 거의 나타나지 않았다. 그들에게 결혼이나 가족은 미래의 경험으로서, 그들의 구술에서 가족생활 경험은 일종의 기대상(期待象) 밖에 될 수 없는 것이었지만, 그럼에도 그들이 미래에 가족 돌봄을 직장일과 동일한 비중으로 다룰 여지가 있어 보이지 않았다는 것이다. 예를 들어 이제 막 입사 3년차인 이용식씨 같은 경우는 아직 미혼의 평사원인데, 앞으로 과장, 대리, 차장, 부장으로 승진할수록 지금보다 점점 더 바빠질 것이라고 하면서 업무로드가 커지는 만큼 책임과 권한도 더 생길 것으로 자신의 앞날을 예측하고 있었다. 예를 들면 다음과 같은 식이다.

연구자: 네. 그럼 결혼하면은 그때는 어떻게 같아요?

이용식: 결혼해도 뭐 별 차이는 없을 것 같은데요.

연구자: 결혼하면은, 차이가 없나요?

이용식: 그니까, 결혼하게 되면은, 그니까, 제가 봐, 본 경우들이 그래서 그런지 몰라도, 어느 정도는 인제 충실하시려고 해도, 일단 업무라는 게 있으니까. 그런 부분들에 대해서는 어느 정도 타협이 되시는 것 같더라고요. 딱히 뭐 저희 아버지 같은 경우도... 아버지가 계속, 그니까 삼성 쪽에서 일하셨으니까. 늦게까지 오시고. 거의 뭐, 일찍 나가시고. 그런 거에 대해서 특별히 거부감은 없어요. 그런 걸 어렸을 때 봐서 그런지.

연구자: 그러면은, 그렇게, 아버지께서 보기도 그렇게 하고 하면은, 음, 어떻게

되나, 어머니 같은 사람이 인제 없으면, 어떻게 되는 거죠?

이용식: 글썽요. 뭐 거기까지 생각을 안 해봤어요. (웃음)

위에 인용한 이용식씨는 전업주부인 엄마를 봐서라도 여자가 주부로 살아가는 것은 온당치 않다고 말하면서 맞벌이를 희망한다고 이야기하는 사람이었다. 그럼에도 위에서 보는 것처럼 직장일과 가족생활이 충돌할 수 있을 것이라는 데 대해서는 어떤 상상도 가지고 있지 않았다. 이렇게 가사노동에 대해 아무런 각오 없이 맞벌이를 희망하는 남자가 비단 이용식씨만은 아닐 것이다.

앞서 이론적 논의에서 보았듯이 남성들 중 생계부양자 정체성이 중심인 남성들은 소득이 높고, 노동 강도가 세며, 승진이 빠르고, 현신한 만큼 보상을 받는 직종인 경우가 많다. 재벌 대기업은 그와 같은 특성을 골고루 갖추고 있음으로써 아직까지는 여전히 생계부양자 정체성을 기반으로 하는 삶의 지평 위에서 자신의 생애체험을 구성하고 있는 것으로 관찰된다. 그들도 가족들의 요구에 대한 일정 수준 이상의 반응의 중요성은 점점 더 자각해가고 있기는 하지만 그럼에도 여전히 일·가족의 충돌보다는 직장에서의 성취가 더 중요한 삶의 과업으로 인식되고 있는 것 같다는 것이다. 결론적으로 과거보다 줄어든 노동시간 및 조직문화의 변화에도 불구하고 남성 직장인들이 가족돌봄을 자신의 정체성의 일부로 가지고 들어오는 정도의 질적인 전환을 경험하고 있다고 보기는 아직 시기상조인 것으로 평가된다.

## V. 결론 및 제언

이상에서 살핀 것처럼, 한국 남성들의 가정에 대한 관심은 점차 강화되고 있다. 특히 중

간관리자급 이하 젊은 연령층의 경우, 최소한의 의식 수준에서는 과거와 비교할 수 없을 정도로 현저하게 가족중심 성향이 늘어난 것이 사실이다. 즉 가족을 삶의 중심에 놓는 식의 서사(narrative)를 바람직한 것으로 여긴다거나 자녀와의 정서적 교류를 부성역할의 일부로 인식하는 점 등은 과거 장년층 아빠들과 뚜렷이 차이가 나는 지점이라고 할 것이다. 그러나 이런 변화가 곧바로 가사노동이나 가족돌봄의 분담에 있어서 립서비스 이상의 의미 있는 수준으로까지 이어지고 있는가에 대해서는 여전히 부정적인 진단을 내릴 수밖에 없는 것 같다. '남자는 바깥일만 잘하면 된다'고 믿고 살아온 장년층은 물론, 이제 막 입사한 신세대 사원들조차도 귀가시간 조절에 애를 먹어 가면서까지 집안일이나 가족돌보기에 나서는 경우가 없었으며, 자신의 경력관리가 가족돌봄의 필요로 인해 해를 입을 가능성이 있다고 생각하는 예도 찾아보기 힘들었기 때문이다.

이러한 이 연구의 관찰 결과는 보다 대규모 표본을 가지고 진행된 한국 남성들의 부성경험 연구에서 도출된 결론과도 일맥상통하는 면이 있다. 즉 한국에서 남성 직장인들이 일과 가족생활 사이에서 가장 침체하게 갈등하는 지점은 일상적인 가사노동의 분배가 아니라 휴일 시간을 가족과 보낼 것이냐, 개인적인 시간으로 활용할 것이냐의 수준에 놓여 있음을 볼 수 있다 (김혜영 외, 2008).

이상의 내용을 요약해볼 때, 한국의 경우 생활시간 구조를 현저히 가족중심적인 것으로 재편할 가능성이거나 가족돌봄의 책임을 중심으로 자신의 일생을 구상하고 기획할 개연성은 현재와 같은 노동시간 구조 하에서는 여전히 매우 제한적일 것으로 판단된다. 즉, 대기업과 같은 고강도 정규직 일자리의 경우, 남자들의 직장은 과거와 마찬가지로 여전히 가정적 의무로부터 보호받는 공간으로 남고 가정 내 성역할 분

담구도가 지속될 가능성이 여전히 매우 크다고 하겠다.

다른 한편, 이 연구의 면접사례들을 놓고 볼 때 한국 대기업 직장 남성들의 경우 '가족중심 정체성'으로 이동하는 남성들이 그렇게 적은 것은 남성노동자들의 개인적 경험이 돌봄노동을 하나의 도덕적 책무로 여길 만한 계기나 기회를 갖지 못한 문제와 일정한 연관이 있어 보인다. 다른 동료 남성 직장인들과 달리 상징적이거나 형식적인 방식으로가 아니라 실제로 자녀양육의 책임을 분담하는 김영명씨의 경우, 본인이 그렇게 한 데에는 대학 때 참여한 페미니스트 성향의 동아리활동 및 양육경험을 공유하는 직장의 여성 동료들과의 대화가 크게 영향을 주었음을 볼 수 있기 때문이다.

이런 점에서 한국 사회가 일·가정 양립 사회로 이동하기 위해서는 양육참여를 통하여 남성들의 재사회화 계기를 늘려나가는 문제 역시 심도 있게 할 가치가 있다고 하겠다. 즉 남성들이 보다 많이 육아휴직을 이용할 수 있도록 계몽과 인센티브를 강화함으로써 직장 내 가족휴가제도를 활성화하여 여성뿐만 아니라 남성들도 가사노동 및 가족돌봄을 체험할 기회를 확대해나가야 할 것이다.

또한, 이 연구에서 보는 것처럼 우리나라 대기업 직장인들의 경우 시대의 변화로 인해 남성들이 누릴 여가 및 개인 시간이 늘어났음에도 불구하고 가족생활에 할애하는 시간이 크게 늘어나지 않는 것은, 여전히 우리 사회의 노동시간 구조 자체가 너무 장시간이고 경직된 구조라는 점도 강하게 작용하고 있다고 하겠다. 이런 점에서 최근 사회적으로 활발하게 공론화되면서 도입을 서두르고 있는 유연근무제도가 공공부문은 물론 민간기업에도 좀 더 빨리 확산함으로써 육아부담이 가중되는 맞벌이 부부들에게 그들의 삶을 조절할 수 있는 기회를 제공해줄 필요가 있을 것이다.

끝으로 이 연구는 사실 제보자들의 구술텍스트의 형식적 특성에도 주목하여 제보자들의 심층의식에 접근하고자 하였으나, 구술텍스트의 맥락적 독해 수준에 머물고 있으며 형식적 특성에 대한 심도 있는 분석은 추후로 미루었음을 밝혀둔다. 우선은 형식적 특성을 크게 고려하지 않더라도 포착되는 대체적인 추세를 밝히는 일이 필요했기 때문이었으며, 추후 더 많은 사례수를 확대하여 전형적인 구술특성을 유형화할 수 있을 정도로 자료를 확보한 뒤에는 본격적인 서사방법론 연구도 시도해보고자 한다. 그와 더불어 한국기업의 조직문화도 시대적 요청에 따라 또는 정책적 환경의 변화와 함께 변할 수밖에 없는 만큼 앞으로 유연근무제도의 도입 및 가족친화적 직장문화의 확산 등의 계기가 성숙하게 되면서 남성직장인들의 내적 정향성에 나타날 변화에 대한 연구 역시 추후 과제로 남겨두고자 한다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) 김선미, 장상옥(2005). 맞벌이 부부의 가사노동에 관한 질적 연구-초등학교 자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로. 한국가족자원경영학회지 9(3), 17-29.
- 2) 김선미(2005). 돈 버는 여자 애 못 보는 남자: 양육지원정책 제언. in <일·가족 양립을 위한 가정관리 전략> 한국가정관리학회 춘계학술대회 자료집(미발간).
- 3) 김진욱(2005). 근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증적 연구: 가사노동분담에 관한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증. 한국사회복지학 57(3), 51-72.
- 4) 김현미(2001). 경제위기와 남성 숙련 직장인의 일 경험과 정체성의 변화. 한국문화인류학 34(1), 139-167.
- 5) 김혜영, 황정미, 선보영, 김동기(2008). 남성의 부성경험과 갈등에 관한 연구. 여성정책연구원(2008-연구보고서-9).
- 6) 손문금(2005). 맞벌이부부 여성의 이중부담과 시간의 특성: 생활시간조사 자료를 중심으로. 한국학중앙연구원 한국학 대학원 박사학위 논문.
- 7) 안정옥(2004). 노동-가족 관계유형과 사회연결망: 사회적 소통 형태의 변화. 2004년 한국이론사회학회 춘계학술대회 자료집(미발간).
- 8) 이기영, 송혜림, 이승미, 민순원, 서지원(1996). 도시 남성근로자의 생활시간구조분석. 한국가정관리학회지 14(1), 97-111.
- 9) 이숙현(1995). 남성의 취업과 가족 상호작용: 대기업 사원을 중심으로. 한국사회학 29, 여름호.
- 10) 이숙현(2001). 전문직 남성의 아버지 역할-교수·의사를 중심으로. 가족과 문화 13(1), 30-50.
- 11) 이숙현(2006). 생산직 남성의 아버지 역할. 한국가족관계학회지 11(1), 133-150.
- 12) 이재인(2004). 서사방법론과 여성주의 연구. 여/성이론 10, 1-29.
- 13) 이재인(2005). 서사유형과 내면세계. 한국사회학 39(3), 77-119.
- 14) 이현아(1994). 남편의 생활시간 구조와 가정생활 문제에 대한 부부의 지각: 장시간노동의 영향을 중심으로. 서울대학교 생활과학대학 석사학위 논문.
- 15) 조성은, 정지영, 윤소영(2006). 남성의 시장노동과 가사노동: 신문기사 내용에 대한 질적 분석을 중심으로. 한국가정관리학회지 24(1), 129-140.
- 16) Bjornberg, Ulla(1998). Family orientation among men: a process of change in Sweden. in Eileen P. Drew, Ruth Emerek, Evelyn Mahon(eds.). Women, work, and the family in europe. New York : Routledge,

- 200-207.
- 17) Blossfeld, Hans-Peter and Sonja Drobic (2001). Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families. New York : Oxford.
- 18) Coltrane, Scott and Masako Ishii-Kuntz (1992). Men's housework: A life course perspective. *Journal of Marriage and the Family* 54: 43-57.
- 19) Gerson, Kathleen(1993). No man's land: Men's changing commitments to family and work. New York : BasicBooks.
- 20) Giovannini, Dino(1998). Are fathers changing?: Comparing some different images on sharing of childcare and domestic work. 191-199.
- 21) Eileen Drew & Ruth Emerek and Evelyn Mahon(1998). Women, work and the family in europe. New York : Routledge.
- 22) Higgins, Christopher and Linda Duxbury and Catherine Lee(1994). Impact of life cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations* 43(2), 144-150.
- 23) Park, Keong-Suk(2006). Korea women's life course and meanings of family and economic activities. *人口學研究* 39, 21-38.
- 24) Riessman, Catherine K.(1993). Narrative Analysis. London : Sage.
- 투 고 일 : 2010년 1월 1일
  - 심 사 일 : 2010년 1월 8일
  - 심사완료일 : 2010년 2월 24일