

맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구

A Qualitative Study on Dual Earner Families' Work and Family Lives
for Ideal Work-Family Balance

서울대학교 소비자학과
박사수료 김 소 영**
광주대학교 가족복지전공
교 수 김 선 미
서울대학교 소비자아동학부
교 수 이 기 영

Dept. of Consumer Science, Seoul National Univ.

Doctoral course: Kim, So Young

Dept. of Family Welfare, Gwangju Univ.

Professor: Kim, Seonmi

Dept. of Consumer Science, Seoul National Univ.

Professor: Lee, Kiyoung

〈 목 차 〉

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| I. 문제제기 | V. 일-가정 양립을 어렵게 하는 요인 |
| II. 선행연구 고찰 | VI. 일-가정 양립은 요원한 일인가? |
| III. 연구방법 | VII. 결론 및 논의 |
| IV. 맞벌이 가정이 경험하는
일-가정 양립의 어려움 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This qualitative study focused on the dual earner families' work and family life to explore the possibility of ideal work-family balance. Seven employed married women and two men were interviewed about their work-family balance during two months in

* 이 연구는 2010년도 여성가족부의 연구용역 '기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구'의 심층면접 자료를 활용해 작성하였음

** 주저자, 교신저자: 김소영(monarisa805@hanmail.net)

2010. We described four representative cases of having difficulty in work and life balance. And we identified the three dimensions to make their work-family balance difficult. They are motherhood ideology, ideal worker, and the limit of men's housework participation. For ideal work-family balance, we suggested alternatives. First, the companies should make various work-life balance programs and allow their workers to use them actively. Second, the government should support the needs of work-life balance and carry out various family-friendly and child care policies. Third, husbands have to participate the housework much more and the model of 'good' parents need to be modified.

Key Words : 맞벌이 가정(dual earner families), 일-가정 양립(work-family balance), 모성 이데올로기(motherhood ideology), 이상적인 근로자(ideal worker)

I. 문제제기

이 연구는 두 가지 질문에서 시작되었다. “어린 자녀를 둔 맞벌이 가정들은 어떻게 살고 있는가?” 그리고 “그들의 조화로운 일-가정 양립¹⁾은 어떻게 가능한가?”이다. 이미 익숙한 내용인 듯 보이나 그들이 살아내는 구체적인 ‘현실’은 생각보다 많이 알려져 있지 않다. 주되게 연구되는 일-가정 양립의 실태, 갈등과 전이 등의 실증연구들은 그들이 처한 조건과 맥락이 충분히 반영되지 못하는 한계를 갖는다. 일-가정 양립의 대안 역시 무수히 제기되고 있지만 서구 선진국의 사례 소개나 담론 중심의 논의에 그쳐 정작 당사자들이 원하는 것이 무엇인지는 중요하게 다뤄지지 않았다. 그래서 연구자는 삶의 현장에서 몸소 부딪히며 나름의 대안을 고민하고 실행하는 사람들을 만나 그들의 ‘목소리’로부터 논의의 실마리를 풀어보고자 했다.

일-가정 양립은 개인·가족의 전 생애에 걸쳐 제기되는 이슈이지만 여기서는 특별히 대상을 육아기에 있는 30대 맞벌이로 한정해 살펴 보았다. 그 이유는 첫째, 그들이 처한 ‘상황적

제약’에 주목하기 위함이다. 이 시기는 직장에서의 업무수행과 승진의 압박, 가정에서의 자녀양육 역할을 동시에 부여받으면서 시간갈등을 경험하고 심리적 부담도 많이 느끼는 때이다. 통계자료가 이 시기에 기혼여성들의 취업 중단(M자형 곡선)이 발생함을 보여주며, 맞벌이 가정의 증가로 남성들도 일과 가정 사이에서 갈등한다는 연구 결과가 보고되고 있다(이숙현·서혜영, 2002). 둘째, ‘정책 수요자 관점’을 살펴보기 위함이다. 정부의 일-가정 양립 정책의 주요 대상은 돌봄 자녀가 있는 기혼자에게 맞춰져 있다. 한국의 일-가정 양립 정책은 저출산 현상과의 깊은 관련 속에서 등장했다. 최근 한국은 여성의 경제활동 및 맞벌이 가구의 증가로 남성 일인생계부양자 모델이 점차 이인소득자 모델로 전환되는 추세를 보인다(강이수, 2007). 이로 인해 전통적으로 여성들이 담당해 온 가족 내 돌봄에 공백이 발생하고 출산율이 낮아졌다. 이에 정부에서는 여성의 경제활동을 지원하는 동시에 출산율을 제고하기 위해 일-가정 양립 정책을 수립·전개하고 있다²⁾. 따라서 주 수혜대상이 되는 육아기 맞벌이 부부의 구체적 일상과 요구의 분석을 통해

1) ‘일-가정 양립’이라는 용어가 관련 이슈를 단순화하거나 논의의 대상을 한정한다는 점을 지적해 ‘일-가정 균형’, ‘일-가족 접합’, ‘일-생활의 균형’ 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 그럼에도 ‘일-가정 양립’이 가장 일반적으로 사용되는 용어이므로 편의상 선택하였다.

정책적 시사점 도출이 가능할 것으로 보인다. 셋째, 생애 지속적인 ‘일·가정 양립’의 가능성을 탐색하기 위함이다. 일·가정 양립정책은 장기적으로 기존에 일 중심으로 구성된 사회 구성 원리를 일과 가족이라는 두 가지 생애목표를 중요한 구성 원리로 수용하는 소위 패러다임의 전환을 요구한다(홍승아, 2008). 30대 맞벌이 가정이 현재에는 자녀양육으로 어려움을 경험하고 있지만 남은 생애에 걸쳐 자신 또는 배우자, 부모 등 가족의 돌봄에 대한 다양한 요구에 직면할 수 있다. 따라서 특정 시기가 아닌 생애주기 상에서 필요에 따라 일과 가정을 양립해 갈 수 있는 조건들을 탐색해 보고, 미약하지만 실현 가능한 대안을 찾아보는 작업이 필요하다고 보았다.

이러한 문제의식에서 맞벌이 여성 7명과 남성 2명을 심층 면접한 자료로 문화기술적 사례연구를 실시하였다. 먼저 일과 가정생활 병행하면서 경험하는 어려움을 보여주는 대표적 사례 네 개를 선택해 상세히 기술하고, 양립을 어렵게 만드는 요인들을 개인, 직장, 부부 차원으로 살펴보았다. 그리고 ‘일’과 ‘가정’ 둘 중 하나의 선택이 아닌 조화로운 양립이 가능할 조건들을 당사자들의 요구를 바탕으로 탐색해 보았다. 마지막으로 이러한 분석을 통해 일·가족 양립의 대안을 논의하였다.

II. 선행연구 고찰

1. 일·가정 양립 관련 연구

먼저 일·가정 두 영역의 상호영향이나 전이 등에 초점을 맞춰 일·가정 양립/갈등 연구들을 살펴보고자 한다.

김진희·한경혜(2002)는 30~50대 취업남녀를

대상으로 일·가족 전이 정도와 관련 요인에서 나타나는 남녀 차이를 밝혔다. 연구 결과 남녀 모두 일에서 가족으로의 부정적 전이가 가족에서 일로의 부정적 전이보다 높게 나타났으며, 반대로 긍정적 전이는 가족에서 일로의 전이가 더 높게 나타났다. 그리고 일·가족 전이에 영향을 미치는 요인에서 성별 차이가 드러났는데 여성은 직업적 특성 변수만이 유의한 반면 남성은 직업적 특성 외에도 가사분담율과 배우자 지원과 같은 가족특성이 유의한 영향력을 보였다. 정영금(2005)은 기혼취업여성의 일·가족 갈등과 일·가족여과 정도를 살펴보고, 관련변인들을 찾아냄으로써 일·가족 갈등을 해소하고 일·가족의 병행을 수월하게 할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 그에 따르면 일·가족 갈등과 일·가족/가족-일의 부정적 여과가 큰 집단은 연령이 20~30대로 자녀가 어려 보살핌이 많이 필요하고, 가사노동이 긴 집단이며, 가족들로부터 행동적, 심리적 도움을 받지 못하는 집단이었다. 이들 집단은 일·가족 갈등 및 부정적 조건 해소가 필요하며, 구체적으로는 가족의 심리적, 행동적 도움과 더불어 기업의 가족친화적 정책들이 요구되었다. 한편 역할 갈등에 초점을 둔 연구들이 기혼취업여성들이 일·가족 사이에서 어떻게 자신의 생활을 조절하고 균형 잡아 가고 있는지를 파악할 수 없다는 문제의식에서 정영금(2006)은 기혼취업여성의 일과 가족생활 병행에서 나타나는 균형감과 이를 위한 지원의 용이성과 요구도를 파악하고자 하였다. 그에 따르면 기혼취업여성의 일·가족 균형감은 직업관련변인이나 가족지지에 따라 차이가 많이 나타났다. 또한 가족간의 지원은 용이성과 요구도면에서 모두 높은 반면 지역사회 지원은 두 분야에서 모두 낮았다. 이러한 결과로부터 그는 일·가족 균형을 위해 가족의 지원이

2) 정부 정책의 방향과 대상이 옳은가에 대한 다양한 의견과 비판적 논의가 존재하지만 연구의 주요 논점이 아니므로 생략한다.

중요하며, 지금까지 정부나 기업의 지원에 비해 간과되어 온 지역사회의 공동체적 노력이 중요함을 제기하였다. 정수인(2006)도 직장가정이 양립 불가능한 양자택일의 영역이 아닌 조화와 공존의 영역이 되고 있다는 관점에서 기존 직장인을 대상으로 직장-가정의 상호작용에 영향을 미치는 변수를 살펴보았다. 그에 따르면 대상자들은 가정과 직장 양방향 모두 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 더 크게 느끼고 있었다. 그리고 자녀와 배우자의 지지와 직장 상사의 지원이 직장-가정의 상호작용에 긍정적 영향을 주고, 가족친화적 조직분위기는 직장-가정의 부정적 영향을 완화시켜 주는 것으로 나타나 가족 및 상사의 적극적 지원과 가족친화적 조직 분위기 형성이 직장-가정의 조화/양립을 위해 중요하였다. 한지숙·유계숙(2007)은 기존 정규직 근로자를 대상으로 성역할태도 및 일/가족지향성과 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용 정도의 관계를 살펴보았다. 연구 결과 근로자의 성역할 태도와 일/가족 지향성이 일-가족 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 일-가족 갈등이 모든 근로자들이 비슷한 수준으로 경험하는 보편적 현상임을 알 수 있었다. 이상의 연구결과에서 기존 취업남녀의 일-가정(족)의 상호작용에 영향을 미치는 요인들로는 가족들의 지원과 지지, 직업의 특성, 조직분위기 등 직업환경 등이 주요하게 나타났다.

위의 연구가 주로 일-가정 양립의 실태에 초점을 맞추고 있는 반면 일부 연구들은 일-가정 양립의 정책에 초점을 맞춰 정책 방향이나 의미 등을 논의하였다.

김미경(2008)은 직장/가정 양립 차원에서 여성역할의 정립을 위해서 여성근로자의 상황을 제대로 인지하고 통합적 견지에서 가족친화적 근로복지친화적 정책을 펼쳐야 함을 주장했다. 이를 수립하기 위해 탄력적 근무제도, 육아지

원제도, 가족지원제도, 근로자지원제도, 근로자상담 및 교육훈련, 가족친화문화 조성 등이 필요하다 하였다. 또한 각 가정에서 발생하는 문제들이 노동 및 작업현장 내로 유입되면서 전통적인 실제 노동현장의 작업 구조와 정책, 노동행위들이 재개념화되며, 기존의 노동현장에서의 역할과 가정 내 역할 사이에 새로운 관계가 형성되어야 한다고 지적했다. 김영미(2009)는 한국 복지체제와 젠더레짐의 성격을 일가족양립이라는 측면에서 검토하면서 일가족양립정책 개혁이 갖는 의미를 분석하였다. 그는 돌봄노동을 둘러싼 국가-시장-가족의 역할 분담 변화와 유급/무급 노동에서 남녀 책임 분담 변화라는 두 측면에서 이를 살펴보았다. 결과적으로 돌봄에 대한 국가의 책임이 강화되면서 가족 돌봄 책임이 완화되고 있지만 방식이 시장 중심적이며, 육아휴직, 근로시간 단축요구 권리 부여 등의 정책 변화를 통해 젠더 중립적인 정책 방향으로 발전되고 있으나 아버지의 육아휴직 사용에 대한 적극적 유인책이 마련되지 않은 한계가 있음을 지적했다. 윤홍식(2005)은 일과 가족의 양립이 여성과 남성의 보편적 양립으로 나아가야 한다고 주장하며, 부모의 노동권과 가족권을 모두 보장할 수 있어야 함을 주장했다. 그에 따르면 남녀의 차이에 근거한 양립에서 부모의 휴가지원을 통한 여성의 순차적 양립, 나아가 아버지 할당제를 통한 남녀의 보편적 양립으로 진행된다고 설명하며 일과 가족의 양립을 '노동하는 주체'의 관점에서 통일해야 한다고 지적했다. 한편 정영금·김희형(2009)은 일-가정 균형 정책이 여성중심, 어린 자녀가 있는 맞벌이 가정에 국한되어 있다는 문제에 착안해 일-가정 균형을 넘어 일-생활 균형을 위한 가족지원체계 구성과 방안을 모색하였다. 그들은 이제까지 국가주도의 정책 마련과 기업의 역할이 강조된 것을 지적하며 전체 사회문화를 이끌어가는 주체로서 지역사회

의 역할도 강조하였고, 다양한 정책들이 하나의 체계 안에서 일관되고 수행되기 위해 관련 법안 마련과 실행위원회 설치 등을 주장하였다.

2. 맞벌이 가정의 일·가정 양립

미국에서는 Hochschild(혹실드)가 1980년대에 미국의 맞벌이 가족의 일상을 중단 연구한 바 있다. 그는 연구에서 변화한 여성과 변하지 않는 직장·사회(남성)의 긴장현상인 ‘지연된 혁명’을 이야기했다(Hochschild, 2001). 이미 산업화 초기 삶의 방식과 정체성의 변화를 겪고 적응한 남성과 뒤늦게 산업노동자가 되며 빠르게 변화하고 있는 여성의 존재는 남녀관계, 특히 부부관계에 혼란과 갈등을 만든다는 것이다. 그러면서 혁명이 지연된 사회는 맞벌이 부모의 삶을 편하게 해주는 제도적 장치가 부족하고, 가사를 분담하는 남성들이 드문 사회라고 지적했다. 한국 맞벌이 가족을 연구한 김선미(2005)는 그들의 가정생활을 ‘가사는 그럭저럭 처리, 문제는 자녀양육’이라 표현하며, 자녀양육에 가장 부담을 느낀다고 설명했다. 그러면서 정부와 기업의 지원이 제한적인 상황에서 개별적으로 자녀양육에 대처하는 가족들의 전략방식을 보여주었다. 조희금·서지원(2009)의 연구에서도 자녀양육이 취업여성들에게 부담으로 작용하는 것으로 나타났다. 연구에 따르면 가정생활만족도를 떨어뜨리는 요인은 부인이 자녀돌봄을 많이 하는 것, 연장근로를 하는 업무에 종사하는 것 등이었다. 이러한 결과는 부인의 자녀돌봄 분담을 위해 사회적 지원과 남편의 돌봄참여, 그리고 가족내 돌봄 시간 확보를 위한 가족친화적 직장문화 조성 등이 필요함을 나타내준다.

홍승아(2010)의 연구는 돌봄지원과 취업현상의 변화를 요구했다. 그는 맞벌이 가구가 새롭게 ‘보편적’ 가족형태로 자리잡고 있는 반면

출산과 육아로 인한 여성의 경력중단과 일과 자녀양육의 양립을 지원할 방안은 매우 부족함을 강조하며, 육아휴직 등 기존제도를 적극 활용할 수 있는 환경조성의 중요성을 강조했다. 그리고 영아수용 보육시설의 부족으로 현재 취업여성들이 비공식 보육모나 친족에게 의지해 자녀를 돌보고 있는 문제를 지적했다. 윤소영·김하늬·고선강(2009)의 연구는 직장의 제도적 지원에 중점을 두고 연구되었다. 10세 이하 자녀를 둔 맞벌이 가정 취업주부를 대상으로 근무직장의 가족친화제도 실시와 활용, 가족친화제도에 대한 요구를 조사한 결과 가장 요구가 많은 제도는 육아휴직으로 나타났다. 또 육아휴직을 실시하는 직장이 가정생활 지원 정도가 더 높은 것으로 나타나 기업문화가 가족친화적으로 변화할 때 맞벌이 가정의 일·가정 균형이 가능함을 보여줬다.

앞의 연구들은 주로 맞벌이 가정이 처한 현실적 어려움과 요구를 보여주며, 그로부터 정책적 대안을 제시해 정책의 실효성과 적합성을 높이고자 했다. 그러나 기업과 직장에 내재된 성별분리, 불평등의 이슈가 적극적으로 고려되지 못한 한계를 가진다. 반면 성인직적 관점에서 접근한 연구들은 성별에 따라 다르게 작동하는 사회적 규범과 원리, 계층에 따른 가용자원의 차이 등을 강조하며, 일과 가정 역할 병행에서 나타나는 성차, 더 나아가 여성 내부의 차이에 주목했다(강이수, 2007; 마경희, 2008; 신경아, 2001; 이재경·이은아·조주은, 2006; 장수정, 2007). 마경희(2008)는 맞벌이 가구 젠더 체계 유형에 따라 여성의 일·삶 경험의 차이를 설명하였다. 그는 유급노동과 무급노동의 성별 분배 방식에 따라 가구의 젠더체계유형을 잠재적 2인 양육자, 수정 남성부양자, 잠재적 보편적 부양자 등 세 개로 유형화했는데, 조사 결과 대상자 가구의 절반 이상이 수정 남성부양자 모델에 해당했다. 이 집단은 부인의 가사

노동시간, 부담 정도가 다른 집단에 비해 크고, 경제적 기여도는 가장 낮으며, 부인과 남편의 유급노동시간 차이가 가장 큰 특징을 보여 부부가 함께 유급노동을 하지만 기존의 성별분업 방식이 그대로 유지되는 측면이 있음을 시사했다. 강이수(2007)는 여성의 노동경험이 남성과 다른 맥락에 놓이는 문제의 핵심에는 일과 가족관계가 있다고 보았다. 일터와 가정의 공간적 분리가 성별분업으로 이어지면서 남녀의 삶의 조건을 불평등하게 만들었다는 것이다. 그러면서 한국의 산업화 이후 노동시장 변화를 세 시기로 구분해 비교했는데, 그에 따르면 1990년대 중반이후 여성취업의 확산으로 일가족 분리가 지배적인 상황이 발생했고, 일가족 양립을 위한 요구와 사회적 담론이 형성되었다. 또한 현상적으로 남성 일인생계부양자모델은 완만히 약화되고 있지만 이인소득자모델로 보기에는 여성의 경제활동참가율이 제한적이며, 일차 소득자로서의 정체성이 불안정한 상태라고 지적했다.

III. 연구방법

1. 연구절차

이 연구는 영유아와 초등학교 저학년 자녀를 기르고 있는 30대 맞벌이 남녀 9명을 연구 대상으로 심층면접을 실시하였다. 부부 모두를 대상으로 했다면 남녀 양측의 입장과 인식의 차이 등을 보다 입체적으로 조망할 수 있었겠지만 시간의 제약과 배우자를 소개 받기 어려운 상황에서 부부가 모두 일하고 있는 남녀를 대상으로 하였다. 면접은 2010년 8월~9월 2달간 이루어졌으며, 제보자들의 직장에서 업무시간에 짬을 내서, 그것이 여의치 않을 때는 업무 종료 후 평균 1시간 20~30분 동안 진행되었다. 처음에는 퇴근 후 직장이 아닌 좀 더 편

안한 장소에서 이야기를 하려 했지만 제보자 대부분이 집에 가서 아이를 돌봐주는 사람과 교대를 해야 했기 때문에 최대한 그들이 편한 시간과 장소에서 면접을 실시하였다.

연구자들이 함께 비구조화 및 반구조화 된 질문을 혼합해 작성하고 공유하였다. ‘직장생활한지는 얼마나 됐는가?’ ‘자녀는 몇 살이고, 누가, 어떻게 키우고 있는가’ 등과 같이 직장 과 가정생활에 대한 기본 정보를 묻는 것으로 시작해 두 영역에서의 일상적 경험과 고민을 최대한 자세히 들을 수 있는 질문들을 자연스럽게 이어나갔다. 모호한 내용은 대조질문을 통해 명확히 확인하였다. 제보자가 말하는 특징적인 내용을 기록하고, 떠오르는 질문이나 주요 아이디어를 현장노트에 메모하였다.

한 사례의 면접이 끝나면 대상자의 상황적 특성 및 주요 발견점 등에 관한 간략 보고서를 3~4페이지로 작성하고 연구자들이 의견을 교환하였다. 이 과정에서 다음 면접의 과제와 질문을 구체화하고, 만날 대상을 선정하였다. 이는 면접이 끝나는 시점까지 계속되었다. 면접의 전 과정은 사전에 동의를 얻어 녹취하고, 전사하였다.

전사된 면접 자료를 숙독하면서 일가정 양립에서 경험하는 어려움 및 장애요인과 관련된 내용을 중심으로 제보자가 이야기한 문장과 단락을 그대로 옮겨 정리하였다. 다음으로 사례별로 정리된 내용을 수차례 읽으면서 연속적으로 드러나는 주요 내용들을 추출하여 세 개 차원으로 범주화하였다. 일가정 양립의 가능성 역시 비슷한 과정을 거쳐 정리·분류하였다. 그리고 제보자의 관점(emic)을 이해해 최대한 그 관점에서 내용을 해석하였다. 자칫 범할 수 있는 해석상의 오류를 최소화하기 위해 연구자들이 수차례 토론하며 분석을 진행하였고, 관련 선행연구들을 통해 연구의 결과를 검증하였다.

2. 제보자 특성

연구에서 만난 맞벌이 남녀는 총 9명으로 7명은 여성, 2명은 남성이다. 제보자의 연령은 30대 초반부터 후반까지 다양하며, 자녀는 1~2명으로 대부분 미취학 아동이다. 대부분 직장 생활을 시작해 10년 남짓 지속적으로 근무하고 있었는데 유희주 씨만 결혼 전 직장을 다니다 아이 낳고 그만 두었다가 최근 재취업하였다. 모두 정규직으로 근무하며 서울 및 수도권에 거주한다. 제보자의 자녀들은 친정어머니/

시아머니 또는 유급 아주머니가 출퇴근하며 돌보는 경우가 대부분으로 부모의 도움을 받는 경우는 근거리에서 거주하고 있다. 아이가 2명인 경우 첫째 아이는 둘째가 태어나면서부터 어린 이집에 맡겨 길러지기도 했다. 4세 이상 된 아이들은 대부분 어린이집 또는 유치원에 다닌다. 구체적인 제보자 특성은 <표 1>과 같다.

내용의 비교와 분석의 타당성 확보를 위해 둘째 자녀 출산 후 회사를 그만 둔 전업주부 1명과 전업주부 부인을 둔 남성 1명을 제보자와 동일할 과정으로 면접하였다.

<표 1> 제보자 특성

이름 (나이)	성별	직급	근무년수	자녀수(나이)	자녀 양육 방법
최영주 (32세)	여	과장	8년차	1명 (14개월)	친정어머니가 가까이 살면서 돌봐줌
김희영 (38세)	여	과장	13년차	2명 (9세, 7세)	출퇴근하는 아주머니가 있으며, 둘째는 유치원에 다님
백지선 (35세)	여	주임	10년차	1명 (6세)	유치원에 다니고, 친정어머니가 가까이 살면서 돌봐줌
이경화 (34세)	여	대리	9년차	자녀1명(4세), 둘째 임신 중	어린이집에 보냄
유희주 (36세)	여	고객 상담원	결혼 전 취업했다가 결혼 후 잠시 중단. 재취업 후 7개월 근무	1명 (5세)	시부모가 함께 거주하며 돌봐줌. 어린이집에도 다님
정숙현 (35세)	여	과장	10년차	2명 (5세, 16개월)	첫째는 어린이집에 보냄. 둘째는 친정어머니 집에서 주중에 돌보고 주말에 데려옴
김진경 (37세)	여	차장	13년차	2명 (10살, 7세)	둘째는 유치원과 학원에 보냄. 가사일과 돌봄을 하는 아주머니가 출퇴근함
조성원 (37세)	남	과장	10년차	2명 (3세, 11개월)	첫째 아이는 어린이집에 다니고 둘째는 아주머니가 출퇴근하며 돌봐줌
박도연 (36세)	남	과장	9년차	2명 (5세, 2세)	장모가 가까이 살면서 아이들을 돌봐줌. 첫째 아나는 어린이집 다님

* 제보자 이름은 가명처리 하였음

IV. 맞벌이 가정이 경험하는 일가정 양립의 어려움

제보자가 처한 상황과 자원 등에 따라 경험하는 일상과 문제의 지점들이 비슷한 듯 다르게 나타났다. 여기서는 그 중 대표적인 네 사례를 선택해 무엇을 경험하며 어떻게 살아오고 있는지, 그들이 느끼는 어려움은 무엇인지를 구체적으로 기술하였다.

1. “양육과 일을 병행한다는 게 정말 힘든 것 같아요”

- 남편의 육아 참여가 제한된 상황에서 고전 중인 아내

14개월 된 딸의 어머니이자 직장생활 8년차 과장인 최영주 씨. 현재 경기도에서 강남에 있는 직장으로 출퇴근을 한다. 아이를 맡기기 위해 친정과 가까운 곳에 살고 있다. 아이는 친정어머니가 그녀의 집으로 출퇴근하며 돌봐준다. 그녀보다 남편 직장이 가깝지만 이른 시간에 집에서 나가야 하기 때문에 그녀가 아이를 친정어머니에게 넘겨줘야 하는 실정이다. 그래서 원래 출근시간이 9시인데 30분을 늦춰 하고 있다. 9시에 출근하려면 친정엄마가 6시 반에는 집에 와야 하는데 너무 이른 시간이라 미안해서 출근시간을 조정했다. 임신 했을 때부터 러시아워에 복잡한 지하철을 피해 30분 늦게 출근하던 플렉서블 타임제도를 계속 이용하고 있는 것이다. 최영주 씨가 퇴근 해 집에 가면 8시가 넘는데 친정어머니는 딸 밥 차리고, 아이 씻긴 후 9시가 넘어야 자신의 집으로 돌아간다. 남편은 아침 7시에 출근했다가 밤 9시 반이나 돼야 오기 때문에 육아를 함께 하기가 어렵다. 퇴근 후 집에 돌아가면 그 때부터 그녀에게는 또 다른 일이 시작된다. “집에 가면

그니까 저는 하루에 제 시간이 한 시간도 없는 거예요. 근데 가면 엄마는 저한테 아기를 넘겨주시고 퇴근을 하시고 그러면 저는 또 애기 잘 때까지 돌봐야 되는데 애기가 한 10시 정도에 자거든요. 신랑이 한 9시 반 정도 와요..솔직히 좀 힘들죠.”

외국계 회사에 다녀 자정 넘어 미국에 있는 직원과 통화해야 하는 일도 가끔 생긴다. 한번은 애가 깨 울면서 엄마를 찾아 다른 방으로 들어가 문을 닫고 통화를 했다. 아빠가 달래도 그치지 않아 결국 애를 한쪽에 앉혀놓고 전화를 했는데 그래도 애는 계속 울고 통화를 제대로 할 수 없었다. 그 때 많이 힘들고 계속 일을 해야 되나 회의가 들었다고 한다.

... 그래서 한쪽에 앉혀놓고 전화를 했죠. 근데 애가 계속 우는 거예요... 그래서 그 때 내가 이렇게 일을 해야 되나 싶기도 하고... 애기가 아무한테나 잘 가고 아빠한테 잘 가면 이런 상황이 덜 힘들텐데 애기도 저를 전적으로 의지를 하는데 저는 또 그 일을 해야 되니까 그래서 그 때 좀 많이 힘들었죠. 지금도 그렇게 생각하며 내가 왜 그렇게까지 했나 싶기도 하고.

결혼 전 최영주 씨는 일을 많이 하는 성장 지향적인 사람이었다. 그런데 결혼하고 아이 낳으면서 일과 가정의 양립을 중요하게 생각하는 쪽으로 바뀌었고 스트레스도 심해졌다. 일과 양육의 병행은 너무 어렵고 뭔가를 성공하려면 희생을 할 수 밖에 없다는 생각에 서글퍼진다고 한다. “워킹 맘 될 수 있어요. 슈퍼 워킹 맘이 될 수 없다는 게 양쪽을 다 바랄 수는 없는 것 같고, 뭔가를 성공하려면 희생을 할 수 밖에 없는 것 같아요... 그러니까 누군가는 희생을 해야지만 쪽 이어 나갈 수 있다라는 게 좀 서글픈 거죠”

둘째는 엄두조차 못 내고 있다. 결혼할 때는 두 명을 계획했는데 지금은 심신이 지쳐서 하나도 힘들고 돌봐줄 마땅한 대안도 없다. 친정 어머니는 둘째까지는 못 봐준다 하고, 남편은 밤낮없이 일하느라 함께 키우기 어렵다. 아이가 초등학교 들어가면 엄마가 필요하지 않겠냐며 친정어머니는 그만 두길 원한다. 그럴까 싶다가도 남편이 혼자만 버는 걸 부담스럽게 생각하기도 하고, 나중에 재취업도 어려울 것 같아 고민 중이다.

2. “회사 나가도 아이들 생각뿐이죠”

- 연년생 자녀 둔 아빠, 아이들 걱정에 회사 일도 안되고 육아 부담에 잠 못 이루고.

조성원 과장은 3살, 2살 연년생 자녀가 있다. 부인은 약사로 결혼 후 계속 직장을 다니다 아이를 유산하면서 회사를 그만 두었다. 다시 임신해 첫째 아이를 출산하였고, 얼마 지나지 않아 일자리를 알아보다 지금 다니는 회사에 취업했다. 집에서 육아만 전담하니 힘들고, 일하는 친구들보다 뒤처지는 느낌에 우울증도 생겼었다고 한다. 부인이 취업 준비를 하면서 아이를 돌봐줄 사람을 알아봤는데 마땅히 없어 애를 먹었다. 처갓집 근처에 살고, 자신의 부모집도 비교적 가깝지만 장모는 직업이 있고, 시어머니는 여동생 아이를 봐주고 있어 상시적으로 도움을 받기 힘들었다. 차선책으로 육아도우미를 알아봤지만 마음에 드는 사람을 못 구해 결국 큰 아이를 11개월부터 어린이집에 맡겨 키웠다.

부인은 직장에 들어간 지 얼마 안 돼 둘째를 갖게 되었고, 회사 눈치가 보여 출산휴가를 2개월밖에 쓰지 못했다. 부인이 직업인으로서의 전문성을 키워가길 원하고, 직장 눈치를 보느라 아이 키우는 데 시간 할애하기 어려운 상황에서 조 과장은 아이들 육아 문제로 무척 힘

들다. “군대생활 힘들고 뭐 했지만 지금이 진짜 힘든 거 같아요. 정말로 지금까지 이제 인생을 살아오면서 굉장히 지금 힘든 상황이에요.” 가끔은 부인이 회사를 그만두고 육아에 전담하길 바란다. 그러나 한편으로 나중에 아이들에게 뭐라도 하나 더 해주려면 둘이 버는 게 낫다 싶은 생각이 들기도 한다.

둘째 낳고는 회사에 나가도 아이들 걱정뿐이고, 첫 돌 때까지라도 직접 기르고 싶어 육아휴직 신청도 고려했었다. “그니까 둘째 낳고 나서 휴직을 할까 생각을 했었어요. 정말 일년 정도만 정말 쉴 수가 있다면 그리고 1년 후에 다시 또 복귀를 할 수 있다면 정말 일년 정도 얘기를 봐주, 봐주고 싶다.” 마침 경기가 어려워지면서 회사가 희망자에 한 해 한 달 휴가를 줬는데 바로 신청해 사용했다. 유용한 시간이었지만 복직하기 힘들까봐 굉장히 불안했고, 상사의 눈치를 받기도 했다. 요즘은 모든 아이들이 집에 간 후 7시까지 어린이집에 혼자 남겨지는 첫 아이가 안쓰럽게 느껴진다. 그래서 부부 중 한 명이라도 출퇴근시간을 1~2시간을 단축해 일하고 싶다.

첫 아이가 태어나고 지금까지 직장 다니며 아이 키우느라 잠은 늘 부족하다. 최근에는 성공한 아빠가 되기 위해 주말에 자격증 취득을 위한 학원에 다니느라 제대로 쉬지도 못한다.

일은 파로 아닌데, 파로 일은 아닌데 일단은 육아 애기들 보는 게 그 너무 힘들더라고요. 진짜 그래서 정말 애기 보는 거 진짜 힘들다. 저도 딱 저도 힘이 드니까 딱 눈물이 나는 거예요. 야, 진짜 내가 진짜 한계에 다다랐나보다.

3. “애들이 읽는 게 더 클 거 같아 매일 고민
해요”

- 아이들 교육을 위해 일을 그만 두야 하나
고민하는 여성 과장

13년을 넘게 직장생활을 하고 있는 김희영 과장은 9살, 7살 두 딸의 엄마다. 친정부모와 시부모가 지방에 살아 부모의 도움은 못 받고, 남편은 엄마가 아이를 키워야 한다며 회사생활을 반대한다. 그녀가 다니는 직장은 대부분이 남성이다. 아이가 있는 여성이라 특별한 배려 대상이 되는 것도 부담스럽고 불편하다. 두 번 사표를 제출하기도 했다. 지금도 그녀는 계속 그만 둘까를 고민한다.

첫째 아이를 낳은 후 도우미 아주머니를 구해 양육을 맡겨 왔으며, 지금까지 세 번 바뀌었다. 둘째 아이가 태어나면서 두 명을 다 맡길 수 없어 20개월 된 첫째는 어린이집을 보내게 되었다. 회사 출근이 아침 8시라 이른 아침부터 잠도 덜 깬 아이를 먹이고 입혀 차에 태워서 데려다 주었는데 그 때가 인생에서 가장 힘든 시기였다고 한다.

아이들이 어느 정도 자란 지금도 아주머니가 ‘낮의 엄마’가 되어 돌봐준다. 남편 출근시간은 9시 반이라 아이들 깨워서 챙겨 보내는 걸 할 수 있지만 별로 좋아하지 않아 해서 아주머니가 아침 일찍부터 집에 온다. 방과 후에는 식사와 간식을 챙겨주고 씻기며, 학원 보내고 준비물도 체크해 준다. 아이들이 아주머니를 따르고 좋아해서 첫 아이가 초등학교 졸업할 때까지는 도움을 받을 생각이다. 8년 동안 도우미 아주머니가 자주 바뀌지 않은 자신이 운이 좋다고 하면서도 친정 부모나 시부모가 가까이 사는 사람들을 부러워한다.

시기적으로 육아의 부담에서 벗어나고 있는 듯 보이는 김희영 씨는 일을 계속해야 할 지 매일 고민한다. 그러면서 조만간 그만 두지 않

을까 싶다고 말했다. 남편은 엄마가 집에 있어 야 아이들이 제대로 크다고 믿는 사람이다. 그래서 지금도 그녀가 회사를 그만두기를 바란다. 김희영 씨는 일에 비교적 만족하고, 규칙적인 회사 생활이 적성에 맞는다고 한다. 살림에 자신도 없다. 그렇지만 아이들 때문에 일을 그만두야 하지 않나 고민한다. “애들 생각하면 그만 두는 게 맞을 것 같은데 저가 그만 두면 또 살림에 진짜 저는 썩병이라서 자신이 없고 매일 고민해요... 진짜로 고민 제가 되게 심각하게 생각하고 있어요, 지금.” 분당에 사는데 그 지역의 교육열이 심해 아이에게 전적으로 매달리지 않는 이상 뒤쳐질까 걱정도 한다. 빨리 그만 두고 아이들과 도서관도 가고, 원하는 것을 시켜주고 싶다. 셔틀버스가 운행 안하는 관창은 학원도 보내고, 엄마와 아이들이 한 집에서 어울리는 모임에 들어가 친구도 사귀게 해주면 좋겠다는 마음이다.

한 가지 흥미로운 사실은 그녀가 아이 때문에 그만 둘까를 고민하지만 ‘살림에 자신이 없어’ 그만 두는 걸 망설인다는 점이다. 경제적으로 아주머니를 쓰기 힘든 상황에서 그만 두면 집이 더럽거나 반찬이 없는 것은 고스란히 자신의 책임이 되는 게 두렵다고 말한다. 여성이 주로 담당하는 양육과 가사일이 그녀를 그만두게 할 수도, 그만두지 않게 할 수도 있는 양날의 칼이 되고 있다.

4. “그 시스템이 안 맞았던 시기가 왔던 거죠”

- 첫 아이 100일 때 완성된 돌봄 시스템, 지방 근무로 위기를 경험하다.

박도연 과장은 비교적 큰 어려움 없이 아이들을 키우고 있다. 부인은 임상심리 전문가로 첫 아이 낳고 육아휴직 후 복직하면서 일주일에 화, 목, 금, 토요일 4일만 일한다. 평일 3일은 오전 10시에 출근해 저녁 7~8시에 퇴근하

고, 토요일에는 오전 9시부터 오후 5시까지 근무한다. 일주일 내내 일할 수 있지만 적게 버는 걸 수용하고 육아에 헌신하고 있다. 평일에 첫 아이는 어린이집에서, 둘째는 집에서 장모가 키운다. 원래 장인, 장모는 지방에 살았는데 딸들 때문에 아예 서울로 이사를 왔다고 한다. “그니까 이제 딸들이 애기 낳고 일을 못하는 게 안타까우시니까 올라오셨어요… 이제 실컷 가르쳐 왔더니 딸들이 애 키운다고 집에 있으니까 못 견디시는 거예요.”

박도연 씨는 아침 8시까지 출근하고 퇴근해 집에 오면 저녁 8시 반~9시가 되기 때문에 평일에는 아이들과 함께 할 시간이 별로 없다. 아이들을 씻기거나 재우는 정도이다. 대신 토요일에는 전적으로 그가 아이들을 돌본다. 직업적 특성상 주말에 고객이 많고, 교대로 아이를 볼 수 있어 부인이 토요일 근무를 선택했기 때문이다. 이러한 시스템은 첫 아이가 100일이 될 때부터 만들어져 지금까지 오고 있다.

이 가정에도 한 번의 어려운 시기는 있었다. 박도연 씨가 다니는 회사는 본사와 건설현장이 있는데 근무를 돌아가면서 하게 된다. 첫 아이가 돌이 지나자마자 지방으로 발령을 받아 11개월 동안 일을 하게 되었다. 주중에 집에 오기 힘들었을 뿐 아니라 토요일도 격주근무라 저녁에나 집에 올라올 수 있었다. 평일에 함께 육아를 할 수도 없고, 부인이 일하는 토요일에는 장모에게 육아를 부탁해야 했다. 그는 이 시기를 “시스템의 위기”라 지칭했다.

연구자: 그럼 아까 과장님 위기라고 표현을 해주셨는데 그 때 과장님이 힘드셨던 거예요 아님 사모님이 힘드셨던 거예요 아니면…

제보자: 그니까 그 시스템이 위기라는 그 시스템이 안 맞았던 시기가 왔던 거죠.

다시 본사 근무를 하면서 안정을 되찾기는 했지만 회사 특성상 지방, 해외 근무를 할 수도

있어 걱정하고 있다.

V. 일가정 양립을 어렵게 하는 요인

이 장에서는 제보자(또는 제보자의 배우자)들의 일가정 양립을 어렵게 하는 요인들을 세 차원으로 나누어 살펴보았다. 이들은 독립적으로 또는 복합적으로 작동하며, 개인의 특성과 상황에 따라 작동의 강도가 다르게 나타나기도 하였다.

1. 개인: 내면화된 모성 이데올로기

성 분화된 사회 구조에서 끊임없이 제기되어 온 ‘아이양육의 일차적 책임이 여성에게 있다’는 모성 이데올로기는 개인의 내부적 신념과 태도, 행동에 영향을 미친다(Hattery, 2001, 이숙현·이세인·김인지, 2010에서 재인용). 제보자들도 이로부터 자유롭지 못한 모습을 보였다. 여성들은 아이에게 ‘엄마’가 필요하다는 생각에 미안함과 죄책감을 느끼고 있었다.

여성제보자들은 부부가 함께 일하기 때문에 육아를 나눠해야 한다고 생각하지만 막상 긴급한 상황이 발생하면 ‘자연스럽게’ 스스로의 책임으로 받아들인다. 최영주 씨의 경우가 대표적인데 아이가 아파 병원에 데려가야 할 때 일로 바빠도 남편보다는 자신이 해야 할 일이라며 휴가를 내거나 조퇴를 한다. “그냥 뭐라 그래야 되지 일차적인 책임을 내가 해야 된다는 그게 있는 거예요. 그리고 신랑은 이런 거에 인터럽(방해)을 받으면 안 된다는 생각이 들어서 신랑은 출근하라 그러고 제가 택시타고…”

‘언젠가는 그만 뒤야 되지 않겠냐’, ‘애들은 엄마가 키워야 하는데’라며 주변 사람들이 우려와 질책을 보내기도 한다. 실제 남성들(남성 제보자와 여성제보자의 남편) 대부분은 부인이 그만두고 아이를 돌보는 게 옳다고 믿는다.

“솔직히 그냥 기본적인 생각은 집사람이 그냥 애기만 그냥 집에서 전통적인 그런 거 있잖아요. 가족적인 엄마가 애기 봐주고 그러한 걸…”(조성원) 그럴 때마다 여성들은 아이와 직장 사이에서 끊임없이 갈등한다.

이들이 인식하는 ‘엄마’로서 책임을 다해야 할 시기는 크게 둘로 나뉜다. 이는 아이와 직장 사이에서 갈등하는 시기가 최소한 두 번은 찾아올 수 있음을 암시한다. 첫 번째는 아이가 갓 태어나서 3살이 될 때까지이다. 소위 엄마와 아이가 애착관계를 형성한다고 알려진 시기로 누가 아이를 키우는가가 중요하게 인식된다. 정숙현 씨는 “육아는 0세부터 3세까지가 굉장히 중요하다는 생각이 들어요. 그래서 부모와의 애착 사랑인데 사회적 감정 이런 것들을 배우는 중요한 시기인데..”라며 엄마의 필요성을 강조하고, 친정어머니가 아이를 돌봐주는 최영주 씨는 엄마와 할머니도 다르다고 믿는다. “진짜 엄마가 키운 애기하고 할머니가 키운 애기하고 아줌마가 키운 애기하고 다 다르대요… 엄마랑 자란 애가 최고로 안정적이고 그렇다는 이야기인 것 같아요.” 20-30대 여성을 대상으로 한 여성부(2009)의 연구에서도 이와 비슷한 경향이 발견되었다.

일부 제보자는 엄마의 부재가 아이의 인격 형성에 문제가 될까 두려워도 하고, 잘못 돌보고 있는 건 아닌가 불안해했다.

…그 전에는 애가 되게 막 주눅들어오고 막 내성적이고 그랬어요. 다 엄마 잘못이죠. 역시 엄마들이 키운 애들이랑 **랑 너무 비교가 된다고 다른 애들은 활달하고 적극적이고 그런데 **이는 뭔가 이렇게 좀 소극적이고 그렇다고 역시 엄마는 집에 있어야 돼. (김희영)

애기 때문에 그런 것도 있어요. 애를 잘못 돌본다는 그런 생각… 어떤 날은 얼굴을 한 번도 못 본 적도 있어요… ‘내가 진짜 애를 위해서 일

을 하면 안 되는 거 아니냐’ 이런 생각도 들어요. (유희주)

이 시기를 지난 일부 제보자들은 자신들이 일을 그만두지 않을 수 있었던 것을 ‘운’으로 돌린다. 친정어머니나 믿고 맡길 도우미 아주머니가 있었기 때문에 힘들었지만 그런대로 그 시간을 견딜 수 있었다는 것이다. 이재경 외(2006)의 연구도 영유아 보육에 대한 사회·제도적 지원이 부족한 상태에서 여성들은 친족자원과 경제적 자원 등 개인적 자원을 통해 육아 부담을 해결하고 있다고 지적했다. 그러면서 여성들이 계속 노동시장에 남을 수 있는 것은 상대적으로 운 좋은 여성임을 의미하는 것이라 하였다.

두 번째는 아이가 초등학교에 입학할 즈음부터 찾아온다. 제보자 중 초등학생 자녀를 둔 여성은 두 명이지만 제보자들은 입을 모아 이 시기 ‘엄마의 책임’을 강조한다. 초등학교는 정규교육이 시작하는 단계이다. 이전까지는 먹이고, 입히고, 재우는 등 기본적인 돌봄이 필요했다면 이때부터는 교육이 중요해진다. 특히 교육열이 높은 우리 사회에서 ‘경쟁력 있는’ 아이를 만드는 것은 엄마들의 몫으로 인식된다. 할머니도 도우미아주머니도 할 수 없는 엄마의 고유 업무가 되는 것이다. 박경숙·김영혜(2005)는 육아와 관련해 친족, 민간서비스, 공공서비스를 다양하게 활용하는 것과 대조적으로 자녀교육에서는 어머니의 역할이 훨씬 강하게 표출된다고 지적한 바 있으며, 여성가족부의 연구(2010b)도 이 시기가 자녀가 초등학생이 되면서 일하는 여성들이 취업 중단에 부담을 갖게 되는 터닝 포인트라고 강조했다.

이경화 씨는 “어릴 때는 엄마의 손길… 이거는 누구나 케어해 줄 수 있지만 학교에 들어가면… 오전에 끝나잖아요. 그러면 공부 안 봐줘. 그러면 개 맨 날 공부 못 하면… 책임은

모든 애들의 성적이며 이런 거는 엄마 책임"라는 말로 그 어느 때보다 엄마가 필요함을 역설했다. 이는 단순히 아이를 맡길 사람이 없는 것과는 조금 다른 차원이다. 그보다는 엄마가 전적으로 매달려 체계적인 학습 지도를 해야 하고, 전업주부 엄마들의 네트워크에 들어가 정보를 공유해야 하는 문제이다. 삼성경제연구소의 「대한민국 워킹맘 실태 보고서」(2010)도 워킹 맘의 7대 갈등 중 하나로 자녀 학교생활과 관련해 '엄마 네트워크에서 소외되는 것'을 꼽았다.

김희영 씨는 자신의 아이가 다른 아이들보다 뒤처질까 두렵고, 자신이 직장에서 얻는 성취보다 아이의 학업성취를 더 중요하게 생각했다.

엄마 전업주부들이 있는 자녀들은 복지센터, 문화센터 같은 그런 혜택을 너무 잘 보고 다닌 친구들 첫째 친구들도 보면 그런데 너무 잘 다니고 그런데 우리 애들은 일단 그런 거를 모르는 편이잖아요. 남편이 빨리 그만두고 애들을 제대로 체계적으로 교육을 시켜라 뭐 이렇게 해가지고 옛날부터 많이 했거든요.

미국의 맞벌이 가정을 연구한 Hochschild(2001)도 아빠보다는 엄마가 자신이 부모 노릇을 잘하고 있는지 더 깊이 고민하고, 자신의 포부를 실현하는 삶과 그것을 포기한 삶 사이에서 갈팡질팡한다는 점을 밝혀냈다. 그리고 신경아(2007)는 취업한 어머니들이 자신의 아이를 희생시킬지 모른다는 두려움과 죄의식은 자녀양육과 교육의 표준모델을 전업주부의 스타일에서 찾기 때문이라 말하였다. 자녀교육이 엄마의 가장 중요한 책임으로 자리 잡은 상황에서 취업한 기혼여성들이 일을 지속할 것인가는 심각한 고민거리가 될 소지가 높다.

2. 직장: '이상적인(ideal)' 근로자 상의 존재

산업사회는 공사영역의 분리와 성별화로 남성은 임금 노동, 여성은 가사와 양육을 담당하게 했다. 이는 한편으로 모성신화를 탄생시켰고, 다른 측면에서는 '전일제 노동에, 가족에 대한 책임에서 자유로우며, 24시간을 회사와 일을 위해 바칠 수 있는 사람'이라는 이상적인(ideal) 근로자(신경아, 2001; Charlesworth & Baird, 2007; Lewis, 2008; Williams, 2000)를 만들어냈다. 그리고 기업은 이들을 기준으로 노동시간과 조건을 만들어 운영해 오고 있다(Charlesworth & Baird, 2007). 우리나라 기업들의 장시간 근로와 야근, 잦은 회식 등은 어느 정도 이러한 전제를 인정하기에 가능한 것이다. Perlow(1995)도 '초과근무를 해야 일에 헌신하는 것으로 보인다'와 '성공하기 위해 일이 최우선 순위에 항상 있어야 한다'는 미국 기업의 분위기가 일·가정 양립을 어렵게 한다고 지적했다. 이런 상황에서 제보자들은 일과 가정의 균형을 맞추기 힘들어 하거나 별다른 저항 없이 기업이 원하는 바를 수용한 채 생활하고 있었다.

김진경 씨는 회사에서 성과를 인정받는 여성으로 현재 재택근무 중이다. 비교적 일중심적인 그녀는 방해될 뉘를 받기 위해 7살짜리 둘째를 유치원이 끝나면 5시 30분까지 학원에 보낸다. 그녀는 입사했을 때 자신이 하던 일의 시간 많은 싱글이 하기에 매일 똑같이 지루한 일이었다며 좀 더 도전적인 일로 옮겨간 경험을 들려주기도 했다. 아이 키우고 집안일 하며 일도 하는 사람이면 "딱 그 일 하고 가면 땀이니까" 견디기 쉬운 거라는 말도 덧붙였다. 그러면서 그녀는 일과 육아 둘 다 잘 하기 어려운 상황에서 성공하려면 일하기 좋은 조건(싱글)이거나 육아를 포기해야 한다고 강조했다.

여자들 특히나 여자들 성공하려면 애가 뭐 어

떻게 하든 말든 다 맡겨버리고 일에만 집중을 하거나 제가 봤을 때는 높이 올라가신 분들은 대부분 싱글이예요.

이경화 씨는 일보다는 가족에 무게중심을 두고 사는 여성이다. 그녀의 상사는 전업주부를 둔 남성이다. 그녀는 다음 해 계약사항의 하나로 하프타임(오전 근무)을 제안했다. 회사에 있는 제도를 활용하고자 말을 꺼냈지만 돌아온 답은 '너무 극단적으로 생각하지 말라'였다. 그렇게 해달라고 다시 제안했을 때 "너무 이렇게 비판적으로 그렇게 업무에 대해서 불만을 가지지 말고 열심히 하면 다 좋은 날이 있으니까 열심히 해봐"라는 말만 들을 수 있었다. 그는 아이를 위해 하루에 절반만 일하고 싶은 그녀의 요구를 '업무에 대한 불만이 낳은 극단적인 결정'으로 치부했다. 그러면서 열심히 일하라는 말을 덧붙였다. 그녀는 회사에서 아이 키우는 여성들은 남성뿐 아니라 여성동료에게도 이해받지 못한다며 요청도 많고 고려 대상이 되는 30대 여성들을 '열악한' 사람들로 표현했다. 정숙현 씨도 다른 처지의 동료들과 시각 차이가 난다는 이야기를 했다.

오히려 되게 애매한 위치인 게 위에서 봤을 때는 애 키우는 게 뭐가 어려워? 우리는 애 키우는 게 어렵고 싱글이 봤을 때는 아니, 그럴 거면 애나 키우지 왜 회사에서 맨날 저런 얘기를 하고 있지? 이렇게 생각을 한다는 거죠. 남자들은 아 그러면... 남자들은 더 이해를 못하는 거죠. 여자들조차도 이해하기가 되게 어려워요.

최영주 씨와 정숙현 씨는 결혼 전에는 성과가 날 만한 업무는 자진해서 지원하고, 출장이 잦은 일을 좋아할 정도로 성취지향적이었다. 그러나 결혼하고 아이 낳으면서 가정과 육아도 중요해졌고, 예전에 즐겨하던 일들도 부담스럽게 느껴지는 등 일에 대한 성향이 바뀌었다고

말한다. 그에 비해 '남성들이나 기업은 잘 안 바뀌는 것 같다'며 어려움을 토로했다.

김희영 씨는 남성이 많은 기업에 다니는데 업무량이 많아 정시 퇴근은 거의 못한다. 그녀는 "업무적으로 팀장이 누구 좋아하겠어요? 당연히 일 많이 하는 사람 좋아하겠죠."라며 일을 그만둘지 고민하지만 회사에 무언가를 요구해 볼 생각이 없었다. 휴가나 탄력근무제도가 생겨도 남성들이 쓰겠냐고 반문하며, 자신도 떳떳하게 쓰지는 못할 것 같다고 말했다. 여성이기 때문에 뒤는 게 싫기 때문이다.

육아에 참여하는 남성들도 어렵기는 마찬가지다. 조성원 씨는 앞에서 언급했듯이 둘째 출산 후 육아휴직을 신청하려고 알아봤지만 대체 인력 문제로 어렵겠다는 답을 듣고 포기했다. 1개월 단기 휴가를 신청했을 때도 눈치를 많이 받았고, 자리가 보장되지 않을까 정말 불안했다고 한다. "왜냐면 한 달 쉰다 생각하면은 다른 분들이 생각할 때 재, 하는 일이 그렇게 없어? 뭐 그렇게 받아들일 수 있는 부분이라." 같은 기업에 근무하는 박도연 씨는 1개월 휴가를 갈 수 있는 경우는 뭘 해도 회사가 필요한 사람이거나 별로 필요없는 존재 중 하나라는 말로 복귀가 어려울 수 있음을 우려했다.

이처럼 제보자들의 요구는 다양하지만 기업 문화는 변화가 더디다. 육아휴직이나 탄력근무 등 이용가능한 제도가 있어도 상사가 원치 않으면 쓰지 못하고, 불이익을 받을까 두려워하기도 한다. 이경화 씨는 제도 이용의 어려움을 "내가 그거(육아휴직)를 냈을 때는 나는 직장 여성의 삶은 포기했다"말로 표현하기도 했다.

3. 부부: 부담이 어려운 상황들

제보자들처럼 부부가 모두 직업생활을 하는 경우 가정 내 분담 정도는 일·가정의 갈등을 줄일 수도, 한 쪽(주로 여성)의 갈등을 심화시

킬 수도 있다. 부부가 양육 및 가사분담을 수행하는 데는 앞에서 지적한 개인의 내적 규범과 직장 문화가 영향을 미친다. 이 두 가지 요인들이 함께 또는 각자 작동해 분담을 어렵게 한다.

최영주 씨는 회사가 출퇴근시간을 조정해 줘 아이 키우는 데 도움을 받고 있지만 남편 직장의 장시간 노동 문화로 인해 분담이 어렵다. 남편은 그녀에 비해 집에서 직장이 훨씬 가까움에도 불구하고 아침 7시에 나갔다가 밤 9시 넘어 퇴근하기 때문에 사실상 육아에 참여할 시간이 없다. 그 뿐 아니라 토요일도 오후 늦게까지 근무하며 일이 많은 경우는 일요일도 출근한다. 사실상 남편은 본인이 휴식을 통해 재충전할 시간조차 확보하기 힘들기 때문에 육아 참여는 엄두도 못 내는 실정이다. 또한 남편보다는 자신이 아이에 대해 1차적인 책임을 져야 한다는 생각이 강해 그녀가 직장 과 가정일을 병행하는 데는 육체적 고충부터 심리적 부담까지 여러 어려움이 존재한다. 너무 힘들어 그만둘 생각도 하는데 그 때마다 남편은 '젊을 때 더 벌어야 되지 않겠냐'며 계속 일하기를 바란다. 그녀 남편은 육아 분담이 안 되는 상황임에도 생계는 함께 책임지고 싶은 것이다.

이경화 씨와 백지선 씨 사례는 남편의 직업적 특성이 분담을 어렵게 하는 경향을 보였다. Voydanoff(1998)도 배우자의 직업적 특성이 일-가정의 갈등을 야기한다고 지적한 바 있다. 이경화 씨는 남편이 순번제로 밤샘근무를 해 육아를 분담하기 어려운 상황이다. 같은 시간에 아이를 어린이집에 맡기고 찾아와야 하는데 남편의 출퇴근 시간이 유동적이기 때문에 이 일은 그녀의 몫이 되며, 회사가 지원하는 탄력 근무 등의 제도를 활용하기도 어렵다. 주5일근무가 확대 시행되고 있지만 아직도 주6일 이상 근무하는 직장들도 존재한다. 그러나 보육

시설은 대부분 주말 운영을 하지 않아 부부가 토요일근무를 하는 경우는 양육의 부담을 크게 느낀다. 백지선 씨는 본인은 격주마다 토요일 근무를 오전 9시~오후 1시까지, 남편은 매주 자신보다 늦게까지 근무를 한다. 이 때는 친정 식구들의 도움을 받는다. 친정어머니의 유일한 휴식시간 보장을 위해 결혼 안한 남동생이나 안 되면 결혼한 여동생에게 부탁한다. 주초부터 누가 맡아 줄 수 있는지 알아보고, 시간을 맞추는 일 등은 온전히 그녀의 몫이다. 그리고 근무하지 않는 토요일에는 남편이 퇴근할 때까지 혼자서 아이를 돌봐야 한다.

배우자의 직업적 특성 뿐 아니라 소극적인 분담 참여나 거절도 여성의 육아 부담을 크게 만든다.

유희주 씨는 시부모와 함께 살고 있다. 평일에는 시부모가 가사일과 육아를 많이 책임진다. 그렇지만 아이를 데리고 병원 가는 일을 꺼려해 이는 부부가 하고 있다. 격주로 토요일 근무가 있는 그녀는 주말에 아이가 아플 때 남편에게 병원 데려가거나 밀린 집안일 등을 부탁하지만 미루다 진료시간을 놓쳐 버리기 일쑤다. "남편은 본인이 생각할 때 별로 큰 문제가 아니라고 생각해서 그런지 몰라도 '아, 다음에 가면 되지' 근데 다음이라는 게 평일에 안 되면 또 일주일 밀리는 거잖아요." 이럴 때마다 그녀는 남편에게 화를 내기도 하고, 스트레스를 받는다.

김희영 씨는 부인이 일을 그만 두기 바라는 남편과 살고 있다. 그녀 직장은 오전 8시까지 출근이라 이른 시간에 집을 나서야 하지만 남편은 9시 30분까지라 아침 시간이 비교적 여유롭다. 아이들을 깨우고 입혀서 유치원에 보낸 후 출근할 수 있지만 하기 싫어해 아주머니가 일찍부터 집에 온다. 그렇다고 그가 아무 일도 하지 않는 것은 아니다. 한시적인 일들은 하지만 매일 해야 하는 책임은 싫어한다. 그녀

의 표현에 따르면 주말마다 마트에 가서 함께 장을 보기도 하는 등 가사일에 참여한다. 아이들을 데리고 괜찮은 프로그램 견학도 가고, 좋은 유치원도 알아본다. 그렇지만 아이를 키우고 교육시키는 것의 책임을 전적으로 부인에게 돌리고 있다. “저희 신랑(은) 같이 책임지려고 안 해요. 책임은, 모든 애들의 성적이며 이런 거는 엄마 책임이에요.”

조성원 씨 부부의 갈등과 긴장은 좀 더 복잡하게 나타난다. 그의 부인은 채취업한 후 얼마 되지 않아 둘째를 임신했다. 출산휴가가 법적으로 3개월 보장되어 있지만 회사 눈치가 보여 2개월 휴직 후 바로 복귀했다. 물론 이러한 선택을 한 것은 남성 중심적인 기업 문화 때문이었다. 그러나 그녀가 일에서의 성취를 중요시한 것도 영향을 미친 것으로 보인다. 조성원 씨는 부인이 일하는 것을 대놓고 반대하지는 않지만 내심 전적으로 아이를 키웠으면 한다. 그게 여의치 않자 자신이 1개월 휴직을 사용했다. 눈치를 많이 받기도 했지만 아이들을 돌보는 데 시간을 사용하기를 선택했다. 그렇지만 한편으로 더 ‘좋은 아빠’가 되기 위해 자기계발 하느라 주말에 육아는 부인의 몫이 되고 있다. 그녀의 부인은 혼자서 아이를 돌보느라 아무 것도 할 수 없어 불만이다. 이 둘은 직업인으로서의 성장과 양육자로서의 책임 사이에서 갈등하며, 남편과 부인 각각이 두 역할 중 어디에 비중을 두어야 할 것인가를 놓고 긴장을 만들고 있다.

VI. 일·가정 양립은 요원한 일인가?

앞에서 제보자들이 경험하는 일·가정 양립의 어려움과 이를 야기하는 요인들을 살펴보았다. 이 장에서는 제보자들에게 존재하는 이분법적 사고나 강요받는 선택에 대해 간단히 정리하고, 이를 넘어서 일과 가정이 조화롭게 양립해

갈 수 있는 가능성을 찾아보고자 한다.

1. ‘일’ 또는 ‘가정’이라는 이분법

이재경 외(2006)는 ‘일이냐, 가족이냐’라는 이분법적 질문은 돌봄을 책임지면서 노동시장에 참여하고 있는 기혼여성노동자들에게 모순적인 물음이지만 동시에 여성들이 처한 상황을 단적으로 보여주는 질문이라고 지적했다. 장수정(2007) 역시 노동시장 진입이 고도로 경쟁적이고 일과 양육 병행을 위한 복지수준이 낮은 한국사회에서 여성들은 일과 가족생활 둘 다를 지키기 위해 선택의 여지없이 병행하고 있거나 둘 중 하나를 포기해야 하는 상황에 직면해 있다 하였다. 연구자들이 만난 여성제보자들 대부분도 이와 같은 질문을 스스로에게 던지며 일과 가정 사이를 오가고 있었다. 조성원 씨처럼 두 영역에서의 요구가 상충되는 경험을 하는 남성들은 둘 중 하나를 선택해야 한다는 생각을 하지는 않는다. 오히려 그러한 상황을 만드는 부인을 야속해 하며 그녀가 일을 버리고 가정을 선택하기 바란다. 그러나 여성들은 한 두 번 또는 지속적으로 일과 가정 중 하나의 선택을 고민해본다.

현재 여성제보자들은 이 둘의 팽팽한 긴장 속에 살고 있다. 무게 중심을 옮겨 다니며 두 영역의 끈을 놓치지 않으려 노력한다. 각 영역을 지탱시켜 주는 동력은 상이하다. ‘일’ 쪽에 무게 중심을 두는 이유는 다양하다. ‘대출금을 갚아야’ 하거나 ‘집안 살림이 자신 없기’ 때문이다. 일하는 여성에 대한 주변의 긍정적 평가와 인식도 작용하다. ‘(자신의) 부모가 일은 꼭 해야 한다고 원해서’, ‘자존심을 지킬 수 있어서’, ‘전업주부 친구들이 말려서’ 등이 해당된다. 물론 전자와 같이 현실적이고 실제적인 이유들이 일을 지속시키는 주요 동인이 되지만 주변사람들의 지지와 인식도 포기하지 않는데

영향을 미쳤다. 반대로 ‘가정’으로 무게 중심이 쏠리는 이유는 ‘아이의 양육과 교육’ 탓으로 수렴된다. 실제적 요구가 많기도 하지만 그래야 한다는 당위가 좀 더 강하게 작용하는 듯하다. 남편의 반대나 주변 가족들의 속내는 이러한 내면의 갈등을 부추긴다. 이 영역을 ‘엄마’만큼 잘 책임져줄 사람이 없을 때가 바로 그녀들이 그만 뒤야 한다고 강력히 느끼는 시점이 된다.

직장에서 둘 사이의 갈등을 조정해 보려는 시도가 좌절되거나 바랄 수 없는 상황도 둘 중 하나의 선택을 강요한다. 유희주 씨는 이를 “균형을 잡는다는 게 쉽지 않은 것 같아요... 둘 다 잘하는 건 쉽지 않고 불가능하다, 일을 하려면 일만 해야지 어정쩡하게 다 양다리로 하면 둘 다 제대로 못한다”라는 말로 표현했다. ‘성공하려면 양쪽을 다 바랄 수 없다’는 이 같은 생각은 다른 제보자들에게서도 들을 수 있었다. 그래서 그녀들은 법적으로 1년 보장된 육아휴직은 ‘직장 여성의 삶을 포기해야’ 가능한 일이라 말하고, ‘회사가 그렇게 해줄까 싶기’ 때문에 근무조건의 변화를 주장하기도 힘들다. 이런 상황에서 그녀들이 할 수 있는 선택은 둘 중 하나가 되는 것이다.

2. ‘일 그리고 가정’이 가능한 조건

앞에서 보았듯 맞벌이 가정은 일과 가정에서의 역할과 요구로 어려움을 경험하고 있다. 정부가 다양한 ‘일-가정 양립 정책’을 발표하고, 학계와 노동계, 여성계 등 다양한 사회주체들이 이에 대한 논의를 진행시키고 있지만 아직도 갈 길은 멀고 문제는 복잡해 보인다. 가정과 직장에는 ‘표준적 역할모델’이 존재하고, 개인들이 처한 조건들이 상이해 단일한 처방책이 쉽지 않다. 연구자가 만난 제보자들이 정규직에 종사하고, 상대적으로 가용할 개인

자원이 있음에도, 갈등과 긴장 속에 놓여 있다는 점에서 더욱 그러하다.

그렇다면 ‘일과 가정’의 조화로운 양립은 요원하기만 한가?

제보자들이 들려준 다양한 요구와 제안, 시도 등에서 기존의 ‘전형’에 조금씩 균열이 만 들어지고 있음이 발견되었고, 필요한 조건들도 확인할 수 있었다.

이경화 씨와 백지선 씨는 일을 그만두지 않으면서 아이도 키우고 싶어 한다. 그러기 위해 근무시간과 조건의 변화를 요구했고, 그로 인해 승진의 불리함도 어느 정도 감수 가능성을 내비쳤다. 이경화 씨는 열심히 일해 승진해도 아이가 공부를 못하면 그만뒤야 하는데 그러면 자신의 정년이 40대 초반이 된다면 “그게(오전만 근무) 만약에 계속 돌아가면은 정년 60살까지 보장되지 않을까요?”라 하였다. 그녀의 말은 여성들이 처한 상황과 법적인 정년 사이에는 간극이 있음을 보여준다.

저는 가족에 좀 더 포커스가 있기 때문에 그런 보직(오전근무)이 좋아. 나는 대리, 사원? 오케이. 보직 직급 없어도 상관없어. 하지만 나는 계속 어느 정도 일정 시간은 오전 정도에 내가 일을 하고 오후에 가서 애를 돌봐준다면은 그런 특정 보직이 회사에서 안정적으로 간다면은 제 생각에는 제 주위에 들은 바로는 여자들이 그것도 오케이. (이경화)

쇼핑팀에서 상담원으로 딱 9시 출근해서 6시 퇴근해서 가는 거로 하면 그나마 낫지 않을까. (백지선)

백지선 씨는 둘째를 계획 중이다. 육아휴직 사용이 자유롭고, 팀원은 정시 퇴근이 가능해 ‘기혼여성이 다니기는 괜찮은’ 직장을 계속 다니고 싶다. 그래서 그녀의 대안은 현재의 관리자 직위를 포기하고, 팀원으로 남는 것이다.

조금 더 바란다면 급여의 일부를 포기하더라도 단축근무를 하는 것이다. 업무공백을 최소화하면서 하루 2시간(1시간 늦게 출근, 1시간 일찍 퇴근) 단축해 아이를 어린이집에 데려가고 데려오는 시간을 조정하고 싶어 한다. 조성원 씨 역시 출근과 퇴근 각 1시간씩만 단축되어도 좋겠다는 바람이다. 아이를 12시간 가까이 어린이집에 맡겨야 하는 게 너무 안타깝기 때문이다. 물론 그는 자신보다는 부인에게 그런 제도가 있다면 더 좋겠다고 했지만 직장의 조건을 고려해 부부 중 가능한 사람이 우선 사용하는 것이 현실적이라고 말했다. 그러면서 자신이 일하는 부서에는 육아기에 있는 근로자가 소수이기 때문에 업무의 공백없이 사용이 가능할 것으로 생각했다.

김희영 씨와 정숙현 씨는 3년 육아휴직이 보장되는 기업을 ‘여성들이 일하기 좋은 직장’으로 꼽았다. 김희영 씨 남편의 직장은 3년간 육아휴직을 보장해 준다고 한다. 반면 그녀의 직장에는 육아휴직을 사용한 선례가 없어 그저 부럽기만 하다. 정숙현 씨는 3-4년 육아휴직이 되면 아이 둘을 어느 정도 키울 수 있다면서 그러려면 ‘쓸 수 있다’가 아니라 ‘쓰는 게 원칙이다’가 되어야 함을 강조했다. 육아휴직은 여성제보자들에게서 요구가 더 많았지만 남성인 조성원 씨도 1년 휴직 사용을 원했다. 그러나 남성이 쓴 선례가 없고, 대체인력을 구하기 어렵다는 말을 듣고 결국 포기할 수밖에 없었다.

일부 제보자들은 결혼 전후로 성장지향에서 일-가정 균형이나 가족중심으로 일에 대한 성향이 바뀌었다고 말했다. 이러한 가치 변화로 그녀들은 결혼 전 많이 했던 출장과 밤근무를 꺼리거나 과도한 업무량을 조정해 줄 것을 부서장에게 요구하였다.

이처럼 육아기에 있는 맞벌이 근로자들은 다양한 형태의 근무조건 변화를 요구하고 있다. 법적으로 보장된 제도(육아휴직 등)의 적극 활용이 중요함을 강조하고, 정시퇴근이라도 보장되기를 바란다. 우리나라 기업 대부분이 정시 퇴근조차 보장받지 못하는 상황에서 근무시간의 조정이나 단축은 먼 이야기처럼 들린다. 우리가 만난 제보자(그리고 그의 배우자들) 기업들도 정시퇴근하지 못하는 경우가 많았는데 늦게까지 근무하는 등의 기존의 관행을 수정하거나 완화해 가는 작업이 필요할 것으로 보인다.

새로운 제도의 도입에 대한 요구도 존재했다. 구체적으로는 근무시간 단축을 제안했는데 적게는 출퇴근 시간대 2시간을 줄이는 6시간 근무에서 많게는 50%만 근무하는 형태까지 다양하게 원했다. 일부는 보직의 하향변경이나 더 이상의 승진없는 상태로 받아들일 수 있다는 입장을 보였다. 이러한 요구에 대해서는 면밀한 검토가 필요하다. 이경화 씨는 “남성과 여성이 다르고, 여성 안에도 차이가 존재한다”고 말하며 개인의 가치와 라이프스타일이 존중되기를 원했다. 이 지적은 일면 타당하지만 근무시간 단축은 주로 여성들의 선택이 되기 쉽기 때문에 노동시장 내에서 여성의 지위 하락 등 기존의 성차별을 강화시킬 위험이 있다. 김희영 씨는 탄력근무를 남성들이 필요로 하겠냐며 결국 여성들이 활용할 가능성이 높다고 생각했다. 그러면서 “여자들은 약간 저 직급 뒤편 그리고 일도 그냥 잡무 이런 뒤편 이렇게 하는 개념이 지금 있잖아요. 그게 계속 가지 않을까”라는 우려를 표시했다. 이는 미국의 일하는 어머니들이 노동시장에서 주변화 되는 마미트랙(mommy track)³⁾과 비슷한 현상을 낳을 수 있다. 따라서 아래로부터 다양한 요구를 수용해

3) 마미 트랙(mommy track)은 일하는 엄마들이 탄력근무 등의 혜택을 받는 대신 승진의 기회를 박탈당하는 커리어 경로를 선택한다는 것을 가리키는 용어이다. 이는 정치적, 사회적 논의의 대상이 되는 용어로 흔히 엄마로서 아이를 돌봐야 하는 일차적 책임을 전제로 일터에서 여성을 차별하는 고용주들의 행위를 비판할 때 사용된다(wikipedia).

제도를 시행할 필요는 있으나 그것이 성별 또는 혼인지위에 따른 차별을 양산하지 않는 장치 마련이 함께 고려되어야 한다.

한편 기업의 제도를 적극 활용한 경우도 있다. 외국계 기업에 근무하는 정숙현 씨는 첫째 아이를 너무 오래 어린이집에 맡기지 않기 위해 오전 8시-오후 5시로 근무시간을 변경했다. 아침에 남편이 데려다주고 출근하면 그녀가 일찍 퇴근해 아이를 조금이라도 빨리 찾을 수 있어 선택해 사용했다. 둘째는 주중에 경기도에 사는 친정어머니 집에 맡겨 기르고 금요일에 데려온다. 그녀는 금요일 러시아워를 피하기 위해 현재 주 1회 재택근무를 사용하고 있다. 선택이 별로 없는 상황에서 아이들 양육이 힘들어 선택했는데 상사의 이해와 협조로 사용이 가능했다. 재택근무는 공간 분리가 쉽지 않고, 더 강박적으로 일하게 돼 업무가 주는 스트레스는 높아졌지만 그래도 비교적 만족해했다.

최영주 씨도 출근시간을 30분 늦게 해 친정 어머니가 너무 이른 시간에 집에 오는 부담을 덜어주고 있다. 그러나 그녀는 부부 중 한 쪽의 근무조건만 좋아서는 해결되지 않고, 오히려 그 사람에게 이중노동의 부담이 강해진다고 지적했다. “제 회사 시스템만 좋다고 해결되는 것이 아니고… 양쪽이 시스템이 동일하게 받쳐줄 때 해결이 되는 거지 한쪽만 돼서는 될 수가 없는 것 같고요.” 박도연 씨는 전문직에 종사하는 부인이 근무시간을 줄여 주4일 근무하고 처가부모가 적극적으로 육아를 돕는다. 제보자 입장에서 볼 때 비교적 안정적인 상황이지만 아이가 아주 어릴 때 지방 발령을 받아 부인과 처가부모가 더 많은 고생을 했다. 이 경우는 회사가 남성 근로자에게 돌봐야 할 아기가 있다는 점을 별로 고려해 두지 않은 것으로 보인다. 두 사례는 부부가 함께 가정 내 역할을 분담하기 위해서는 부부의 근로조건이 함께 변화해야 함을 보여준다. 그렇지 않은 경우

는 자칫 상대적으로 나은 조건에서 일하는 쪽이 더 많은 역할부담을 가질 우려가 존재한다. 이는 거의 모든 직장에서 근로자들이 일·가정을 양립해 나갈 수 있도록 근로조건이 변화해야 함을 의미한다.

직장에서뿐 아니라 가정에서의 변화도 작지만 감지되었다. 조성원 씨의 부인은 유산 후 일을 그만두었다가 돌이 지나지 않은 아이를 두고 재취업한 경우이다. 기혼취업여성들이 일의 중단을 고려하거나 실행하는 시기에 ‘과감하게’ 다시 일을 시작했다. 다른 제보자들처럼 적극 도와주는 부모가 있는 것도 아니다. 그러한 결정으로 남편과 갈등도 경험했지만 남편 스스로 육아참여에 가능한 근로조건을 고민하고 요구하게 만들었다. 또 그의 말에서 그가 느끼는 내적인 혼란과 모순을 발견할 수 있었다. “솔직히 집사람이 전통적으로 집에서 애기를 봤으면”라고 하다가도 “애기는 집사람이 봐야 한다는 생각이 별로 없어 자연스럽게” 육아에 참여했다고 이야기한다. “애기를 많이 봐주려 하고 그렇게 한다”고 말하지만 주말에는 “좋은 아빠가 되기 위해” 학원에 다니느라 육아를 소홀히 하기도 한다. 맞벌이 부부를 연구한 Hochschild(2001)는 당위적인 감정과 실제 감정 사이의 갈등, 내적 요구와 외적 조건이 성역할관념과 부조화를 겪는 과정들에 주목했다. 그에 따르면 이러한 충돌은 당위와 실제 사이에서 긴장을 만들고 행동전략의 선택에 영향을 미친다. 따라서 이를 면밀히 살피고 밝힘으로써 변화의 가능성도 모색될 수 있다고 하였다.

VII. 결론 및 논의

우리 사회는 집에는 ‘아이 잘 키우는 엄마’가, 직장에는 ‘오래 일하는 남성근로자’가 있다는 전제하에 움직인다. 그러나 현실에는 일하

면서 아이 키우느라 힘겨운 ‘부모들’이 살고 있다. 면접에서 만난 제보자들의 삶이 그러했다. 맞벌이 가정이 증가하고 있지만 일 중심에서 일과 가족 중심으로 사회 구성 원리가 변화되는 소위 패러다임의 전환은 더딘 상태이다. Hochschild(2001)가 말한 ‘지연된 혁명’이 벌어지고 있는 것이다. 이를 변화시키려면 무엇이 필요한가? 여기서는 조화로운 일-가정 양립을 위해 직장과 가정, 정부정책에서 필요한 대안들을 논의하고자 한다.

첫째, 기업은 근로자의 일-가정 양립 지원의 중요성을 인식하고, 이를 구체적으로 지원하기 위한 프로그램을 시행할 필요가 있다. 근로자가 처한 상황이나 가치관 등이 점차 다양해지고 있지만 아직도 기업들은 ‘근로자 모두가 책상에 앉아서 오래 일하는’ 것을 원하고, 이것이 생산성을 향상시킬 거라 믿는다. 그러나 최근에는 개인의 자율성을 최대한 보장해 주고, 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 등 근로의 질을 높일 때 생산성이 향상된다는 결과가 보고되고 있다(Boston college center for work & family, 2008; Visser & Williams, 2006). 한국에서도 유한킴벌리가 생애주기 별 가족책임을 고려한 다양한 근무제도와 평생학습의 운영을 통해 이직률을 낮추고, 생산성을 높인 성공사례로 알려져 있고, 몇몇 대기업과 공기업을 중심으로 자율출퇴근제, 재택근무 등 근무형태 다양화와 가족친화경영의 도입 등이 나타나고 있다. 앞에 소개된 제보자들 역시 기업의 탄력적 근무제도가 일과 가정생활의 조화에 도움이 된다고 말하며, 이에 대한 요구를 드러냈다. 따라서 육아기 남녀근로자들이 더 많은 시간을 가족과 보낼 수 있기 위해 기업의 제도적 지원이 요구된다. 특히 어린이집에 아이를 맡기고 찾는 시간에 대한 압박이 크게 나타났으므로 출퇴근시간을 늦추거나 앞당겨주는 시차출퇴근제나 1일 2시간~4시간 근무시간을 단축하는

등 탄력근무제도의 도입과 시행을 적극 고려해야 한다. 이는 근로자에게 일과 가정 두 영역에서의 부담에 따른 압박과 스트레스를 줄여주며, 기업에게도 근로자의 업무 만족도를 높여주고, 우수한 여성인력을 채용·유지하는 효과를 가져다 줄 수 있다.

기업의 관리자들은 근로자들이 육아휴직 등 휴가 제도를 사용하고, 근무형태가 다양해지게 되면 관리 비용을 증가시키거나 업무를 제대로 수행하지 못하는 상황이 발생할 것을 우려해 일-가정 양립 지원 프로그램의 시행을 꺼리기도 한다(여성가족부, 2010a; Boston college center for work & family, 2008). 일례로 법적으로 남녀 모두 1년간 육아휴직이 보장되지만 제보자들도 지적했듯이 눈치가 보이고, 휴직 후 복귀에 대한 보장도 불안정해 쉽게 사용할 수 없는 게 현실이다. 탄력근무나 육아기 단축근무도 법으로 정해져있지만 선례조차 없거나 요구해도 관리자들의 저항에 부딪힌다. 이러한 문제를 해결하기 위해 근로자의 일-가정 양립 지원과 관련한 전담부서를 설치해 근로자의 전체 생애주기에서 일어나 가정(삶)에 집중해야 하는 시기가 있음을 인식하고, 이를 융통성있게 조절할 수 있도록 배려하는 것이 필요하다. 또한 일-가정 양립 지원 프로그램은 여성에게만 국한된 것이 아니라 여성과 남성 모두에게 해당되는 것이라는 점을 알리고, 관리자들이 혼선을 빚지 않도록 구체적인 시행 가이드라인 등을 제공하는 것을 고려해야 한다. 일례로 최근 글로벌 기업들은 다양성(diversity) 전담부서를 설치해 중간관리자들을 대상으로 근로자들의 일-가정 양립에서의 다양한 요구를 경청하고 조정, 관리하는 새로운 리더십을 교육하며, 여러 채널을 통해 근로자들의 요구를 수렴하는 과정을 거쳐 제도를 마련하고 있다. 또 사내에서 관련 제도를 활용한 사례를 알려 근로자들이 사용하는데 어려움을 덜 느끼도록 하고 있다.

둘째, 정부의 적극적인 지원과 노력도 필요하다. 지난 참여정부부터 일·가정 양립을 국정의 주요 과제로 다루고, 그에 맞춰 여러 부처에서 다양한 제도를 만들고 시행하려는 의지를 보이고 있다. <남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률>의 제정은 그동안 모성보호로 접근했던 한계를 벗어나 남녀 모두의 권리로 인식되었다는 긍정적 의미가 있다. 그리고 일하는 여성을 위한 공적 보육 제공에 주 관심을 두었던 것이 노동시간·공간 등 기업의 노동방식 변화로 확장돼 가고 있다. 그러나 결국 중요한 것은 이러한 제도들이 얼마나 제대로 시행될 것인가이다. 제도 마련이 실제 사용으로 반드시 이어지는 것은 아니다. 기업이 움직여야 하고, 충분한 재원이 필요하다. 다양한 사회주체들 사이의 이견 조정과 합의 도출도 요구된다. 최근 정부는 육아기 단시간 근로를 통해 여성의 일·가정 양립을 지원하는 동시에 일자리 창출을 하려 한다. 그러나 기업들은 인력관리, 임금 및 보상체계 마련 등에서 어려움을 표시하고 있다. 제보자들이 요구하는 근무시간 단축은 1일 2시간으로 대체인력 없이 업무량 조정을 통해 가능한 정도였다. 그것이 어려울 경우 부부가 출퇴근시간을 서로 조정할 수 있도록 플렉서블 타임을 시행하거나 정시퇴근이라도 가능하길 원했다. 따라서 정책의 실효성을 높이기 위해서는 기업과 근로자가 수용가능한 단계부터 점차적으로 제도를 도입할 수 있도록 제안해야 한다. 또 우수한 기업 사례들을 적극 알리고, 기업들 간의 정보교류와 논의가 가능한 장을 마련해 주는 것이 필요하다.

기업의 변화를 이끌어 내는 것과 더불어 자녀돌봄을 지원하는 정책도 다각도로 모색되어야 한다. 앞에서 보았듯이 자녀돌봄에 어려움을 겪는 시기는 영아기와 초기 학령기였다. 전일제 어린이집과 유치원의 등장으로 유아기는 그럭저럭 지낼 수 있는 반면 영아기는 친족도

움이나 유급아주머니를 고용하지 않는 이상 버티내기 힘든 상황으로 이 시기 자녀돌봄을 지원할 정책이 강력이 요구된다. 정부도 이를 위해 재가 보육 서비스인 ‘0세아 정기돌봄’을 시행하고 있지만 비용부담으로 사용율이 높지 않으며, 어린이집 역시 영아 돌봄은 한정적이다. 1년 육아휴직도 사용율이 높지 않다. 면접 제보자들은 육아휴직 사용을 원했다. 여성뿐 아니라 남성 역시 필요를 제기하였다. 공적 서비스 확대를 통한 돌봄노동 지원도 필요하지만 부모가 직접 돌볼 수 있는 권리를 보장해 주기 위한 휴가제를 사용할 수 있는 지원책 마련이 요구된다. 제보자들이 제안한 육아휴직 의무사용의 가능성을 충분히 검토해 볼 만하다. 또한 영유아기 못지않게 돌봄공백이 심한 초등학교 저학년 지원책 확대도 시급하다. 이 시기의 문제는 더욱 복잡해 보인다. 단순한 돌봄이 요구되는 것이 아니라 학습과 교육에 대한 요구층이 필요하기 때문이다. 교육과학기술부(2010)는 2011년 ‘맞벌이 가정의 자녀를 위한 엄마표 온종일 돌봄교실’을 시행할 예정이라고 한다. 공교육에서 정규교육 시간 이외에도 아이들의 양육과 학습을 돌봐주는 제도라고 한다. 이 제도가 어느 정도 효과를 보일 지는 지켜봐야 알 수 있다. 다만 사업명에 ‘엄마표’이라는 말을 사용하고 있다는 점은 아직도 자녀돌봄을 ‘엄마’의 역할로 규정하는 듯 보일 수 있으므로 용어 선정에서부터 신중하게 정책을 풀어가는 노력이 필요하겠다.

셋째, 남녀의 역할 수정을 통한 새로운 부모 모델 모색과 지역사회 지원도 요구된다.

가족의 요구 수행을 위해 노동시간 감소나 조정은 중요하다. 그러나 이러한 변화가 모두에게 동일한 행동 변화를 만드는 것은 아니다. 장시간 근무가 남성의 육아참여를 제한하는 면이 있지만 근무시간의 단축이 반드시 가사·육아참여로 이어질 것인지는 알 수 없다. 통계청

의 「2009 생활시간 조사」 결과를 보면 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구 남성의 가사노동은 하루 평균 37분, 39분으로 비슷하다. 첫 조사가 시작된 1999년(27분)보다 조금 늘어나긴 했지만 그 사이 유급노동시간의 변화(1시간 감소)에 비하면 변동폭이 좁다. 이러한 결과는 남성의 가정 내 역할 참여가 더디게 진전됨을 보여준다. 면접한 남성제보자와 여성제보자의 남편들은 정도의 차이는 있으나 대부분 부인이 육아에 일차적 책임을 다하기 원했다. 이는 남성과 여성의 성역할관념이 분담의 장애로 작용함을 보여준다. 따라서 남성들을 적극적으로 가족안으로 끌어 들여 양육과 가사일을 하게 하려면 성역할분리에 대한 사회적 관념을 보다 성평등하게 변화시켜 나갈 필요가 있다. 그런 의미에서 ‘좋은 아빠’는 열심히 일만 하는 것이 아니라 아이를 함께 돌보고, 살림에 참여하는 사람으로 재정의되어야 한다. 이를 위해 직장이나 관련기관에서 남성들을 대상으로 육아 정보를 제공하거나 교육을 통해 육아와 가사에 참여할 수 있는 구체적인 방법들을 제시할 수 있다. 현재 건강가정지원센터에서 하고 있는 찾아가는 아버지교육을 좀 더 확대하는 것도 한 가지 방안이 될 수 있다. 또한 남성근로자들에게도 집에서 돌볼 ‘아이’가 있다는 점을 고려한 기업정책이 요구된다.

일하는 엄마들의 역할 모델도 변화가 필요하다. 앞에서 본 바와 같이 여성 제보자들은 취업하고 있음에도 불구하고, 전업주부와 같이 아이에게 전적으로 매달려 돌봐주고, 교육시키고 싶어 한다. 특히 아이가 초등학교에 입학해 공부를 시작하게 될 때 학습을 지도하고 관리해주지 못하면 이후로 계속 학습성적이 뒤쳐지는 아이로 남게 될까 하는 두려움에 일을 그만두려 한다. 이러한 강박으로부터 벗어나기 위해서는 ‘좋은 아빠’가 열심히 일만 하는 사람이 아니어야 하듯 ‘좋은 엄마’ 역시 온종일 아

이 곁에서 아이의 욕구에 민감하게 반응해 주거나 공부 잘 하는 아이를 키우기 위해 동분서주하는 것이 아님을 보여주는 대안적 엄마의 모습이 등장해야 한다. 일하는 엄마들이 아이와 함께 하지 못한다는 죄책감에서 벗어나 ‘좋은 엄마’ 역할에 대한 인식을 스스로 수정해야 나가야 한다. 자신의 일에서 성취와 보람을 느끼고 도전해 가는 엄마의 모습 자체가 아이들에게 충분한 학습 효과를 보일 수 있다. 또 아이들이 어릴 때부터 스스로 자신의 일을 해 나갈 수 있게 키우거나 다른 형제, 자매가 동생을 돌보게 하는 등 좀 더 독립적으로 키우는 엄마도 가능할 것이다. 이숙현 외(2010)의 연구에서도 양육보다는 일을 선택한 ‘비순응자’ 집단이나 ‘실용주의자’ 집단은 ‘좋은’ 어머니의 역할에 대한 인식의 전환을 경험하거나 재구성해 가는 과정에 있는 것으로 나타났다.

맞벌이 가정이 경험하는 일-가족 양립의 어려움을 완화시키기 위한 지역사회 내 지원도 요구된다. 최근 전업주부들이 혼자 아이를 돌보는 것의 부담을 지역사회 내 다른 가족들과 나누는 공동육아나눔터나 가족품앗이 활동이 나타나고 있는데 이를 맞벌이 가정의 아이들에게까지 확대해 지역사회가 육아와 교육을 함께 책임져 나갈 수 있도록 하는 방안도 고려해 나가야 한다.

이 연구의 한계와 제한점은 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 30대 정규직에 종사하며, 서울 및 수도권에 거주하는, 중산층 기혼남녀를 대상으로 했다. 따라서 연구 결과와 논의가 그들의 상황에는 적합할 수 있다. 그러나 이를 모든 취업자들에게 적용하기는 어렵다. 이러한 문제의식에서 기혼여성 내부의 차이를 본 연구들(박기남, 2009; 이재경 외, 2006)이 있기는 하지만 앞으로 계층, 종사상 지위 등에 따른 차이를 반영한 연구들이 더 많이 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 이 논문은 육아기에 있는 맞벌이 남녀를 대상으로 하였다. 맞벌이 가정이 겪는 갈등과 조화의 요소를 보다 복합적으로 파악하기 위해서는 부부를 대상으로 하는 것이 필요한데 여기서는 상황적 제약으로 부부를 면접하지는 못한 한계가 있다. 그리고 일·가정 양립은 육아기에 있는 기혼자들에게만 한정된 요구가 아닐 수 있다. 따라서 향후 육아기 기혼자뿐 아니라 1인가구, 무자녀부부 등을 생활자 관점에서 접근해 살펴봄으로써 일·가정(생활) 양립의 논의를 풍부하게 만들어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강이수(2007). 산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일·가족 관계. 페미니즘 연구 7(2), 1-35.
- 2) 김미경(2008). 일·가정 양립지원정책의 통합적 정책설계에 대한 제안. 상명대학교 사회과학연구소 25, 1-21.
- 3) 김선미(2005). 돈 버는 여자, 애 못 보는 남자: 양육지원 정책제언. 2005 한국가정관리학회 37차 춘계학술대회. 119-141.
- 4) 김영미(2009). 한국의 복지체제와 젠더: 일·가족양립정책 개혁을 중심으로. 사회보장 연구 25(4), 281-305.
- 5) 김진희, 한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인. 대한가정학회지 40(11), 55-69.
- 6) 마경희(2008). 맞벌이 가구 전더체제 유형과 여성의 일·삶 경험의 차이. 가족과 문화 20(1), 131-160.
- 7) 박경숙, 김영혜(2005). 생애를 통해서 본 여성의 경제활동과 가족역할의 의미. 경제와 사회 통권 제68호, 130-160.
- 8) 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. 한국여성학 25(2), 37-70.
- 9) 삼성경제연구소(2010). 대한민국 워킹맘 실태 보고서. CEO Information 제771호.
- 10) 교육과학기술부(2010). 맞벌이 가정의 자녀를 위한 엄마표 온종일 돌봄교실 리플릿.
- 11) 신경아(2001). 노동시장과 모성, 가족의 문제-남성중심적 노동자 모델을 넘어서. 경제와 사회, 통권 제51권, 97-122.
- 12) 신경아(2007). 산업화 이후 일·가족 문제의 담론적 지형과 변화. 한국여성학 23(2), 5-45.
- 13) 여성가족부(2010a). 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구.
- 14) 여성가족부(2010b). 일·가정 양립을 위한 자녀돌봄 요구 및 정책개발 연구.
- 15) 여성부(2009). 생활밀착형 정책 개발을 위한 20~30대 여성 심층 조사.
- 16) 윤소영, 김하늬, 고선강(2009). 맞벌이 가정의 일·가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구. 한국가족자원경영학회지 13(1), 1-21.
- 17) 윤홍식(2005). 가족정책의 성통합적 재구조화: 노동주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로. 한국사회복지학 57(4), 291-319.
- 18) 이숙현, 서혜영(2002). 기혼남성의 삶의 질에 관한 연구: 직업 및 가족변인을 중심으로. 가족과 문화 14(2), 3-30.
- 19) 이숙현, 이세인, 김인지(2010). 기혼 여성의 어려운 선택: 일, 직업적 성취, 그리고 모성. 한국가족관계학회지 15(2), 107-132.
- 20) 이재경, 이은아, 조주은(2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. 한국여성학 22(2), 41-79.
- 21) 장수정(2007). 일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들-성(gender)과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언. 사회복지정책 30, 219-238.

- 22) 정수인(2006). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 23) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4), 113-122.
- 24) 정영금(2006). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도, 요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(2), 107-118.
- 25) 정영금, 김희형(2009). 일-생활 균형을 위한 가족지원체제와 정책대안에 관한 연구. 대한가정학회지 47(6), 109-120.
- 26) 조희금, 서지원(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가정생활 영역의 정책적 요구: 자녀돌봄 및 가사노동을 중심으로. 한국가족자원경영학회지 13(1), 61-81.
- 27) 통계청(2009). 2009 생활시간조사.
- 28) 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(5), 143-166.
- 29) 흑실드, 알리 러셀(Hochschild, A.R.). 백영미 역(2001). 돈 잘 버는 여자, 밥 잘 하는 남자: 맞벌이 부부의 가사분담 이야기. 아침이슬.
- 30) 홍승아(2008). 한국의 일가족양립현실과 정책방향. 2008 International Symposium in Seoul "Balancing work and family: current issues and policy directions". 73-90.
- 31) 홍승아(2010). 맞벌이가족의 일-가족양립 지원. 복지동향 137호, 18-21.
- 32) Boston College Center for Work & Family (2008). Overcoming the implementation gap: How 20 Leading companies are making flexibility work.
- 33) Charlesworth, S. & Baird, M.(2007). Getting gender on the agenda: The tale of two organizations. Women in Management Review 22(4), 391-404.
- 34) Lewis, S.(2008). Work-family balance policy: Implementation and practice in the UK. 2008 International Symposium in Seoul "Balancing work and family: current issues and policy directions". 141-183.
- 35) Perlow, L. A.(1995). Putting the work back into work/family. Group & Organization Studies. 227-239.
- 36) Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. Journal of Marriage and the Family 50, 749-761.
- 37) Visser, F. & Williams, L.(2006). Work-life balance: Rhetoric versus reality?. The Work Foundation.
- 38) Williams, J.(2000). Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it. Oxford University Press.

- 투 고 일 : 2011년 1월 1일
- 심 사 일 : 2011년 1월 9일
- 심사완료일 : 2011년 2월 9일