

일생에 걸친 경력관리를 통한 일-생활 균형에 관한 기초연구*

A Preliminary Study on Work-life Balance Through Career Management Over the Lifespan

가톨릭대학교 소비자주거학 전공
교수 정영금**

Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea
Professor : Jeong, Young-Keum

<Abstract>

Recently, workers are interested in work-life balance. However, most dual-income couples do not make the effort to achieve work-life balance in their everyday life compared with many workplaces that make various family-friendly policies available to them. Therefore, this study aims to suggest the necessity and process of work-life balance through career management over one's lifespan.

The needs and resources of families are not the same during every stage of the family life cycle. Thus, dual-income couples should aim to invest in career management which includes balancing their work and their family when considering their future career and life. Additionally, they should try to match the needs and resources of both their work and their family by using family resources, workplace policies, and community networks.

▲주요어(Key Words) : 경력관리(career management), 일생주기(lifespan), 일-생활 균형(work-life balance), 가정생활설계(family life plan), 일-생활 균형전략(work-life balance strategy)

I. 서론

최근 들어 우리나라에서는 사회적으로나 학문적으로나 일-가정의 균형, 혹은 일-생활의 균형에 관심이 쏠리고 있다. 사회적으로는 맞벌이 가정이 증가함에 따라 일과 육아를 동시에 해야 하는 가정들을 위해 가족친화적인 사회환경을 조성함으로써 일-가정의 균형을 이루어주려고 노력하고 있으며, 학문적으로도 이를 뒷받침하기 위해 많은 연구들이 이루어지고 있다.

우선 가족친화적인 사회환경 조성면에서 보면, 여성의 사회 진출이 증가하고 저출산 문제가 심각해지면서 직업생활과 가

정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록 해주는 것이 가정의 돌봄 기능을 안정시키고 사회유지의 기능을 수행하는 것으로 보았다. 물론 기업에서는 이미 인력관리차원에서 가족친화적인 기업정책을 수행하고는 있었지만 국가가 기업으로 하여금 일-가정 균형을 위한 정책들을 시행하도록 촉구함으로써 가족친화적인 사회환경을 조성하고자 한다.

이를 위하여 우리나라의 가족정책에서는 가족친화적인 사회환경을 조성하기 위해 직장문화개선이나 직장보육시설 설치 등과 같은 각종 정책들을 실시하고 있으며 취업한 여성들이 자녀출산 및 양육으로 인한 부담을 느끼지 않도록 출산 및 육아 휴가에 같은 모성보호제도를 강화하였다. 뿐만 아니라 남성들의 육아참여를 돕기 위한 정책들도 마련하여 실시하고 있으며 지역사회를 육아와 교육에 친근하도록 만들기 위한 정책들도 펴고 있다.

* 이 논문은 2009년 정부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(KRF-2009-327-C00027)

** 주저자 · 교신저자 : 정영금 (E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr)

이 정책들이 마련되기까지는 학문적으로 다양한 분야의 연구와 국내외 정책들에 대한 비교가 있었기에 가능했다. 우선 취업한 여성이나 맞벌이가정의 일-가정생활 운영의 어려움에 대한 문제제기(김영선·옥선화, 2005; 김은경, 2001; 이성희·강성희, 2002; 임희정, 2000; 정영금, 2005)가 있었고, 이에 대응한 가족친화적인 기업정책에 대한 연구(강혜련 등, 2001, 2006; 김안나 등, 2007)들과 모성보호제도에 대한 국가별 정책비교들(김태홍·고인아, 2001; 김태홍·김난주, 2004; 이준형 등, 2005; 장혜경 등, 2002)이 많이 이루어졌다. 또한 전체적인 사회를 일-가정 균형을 추구하는 환경으로 만들기 위한 연구들(홍승아 등, 2007; 정영금, 2007)도 있었다.

이 연구들의 경향을 보면, 우선 80~90년대에 많이 이루어졌던 가정의 노동부담에 대한 연구와는 달리 2000년대에 들어서면서 가정의 일-가정 균형의 어려움에 대한 문제제기가 많았고 이와 동시에 가족친화적인 기업정책에 대한 연구들이 많이 이루어졌다. 그 뒤를 이어 각국의 모성보호제도나 가족정책에 대한 비교를 통해 우리나라의 가족정책의 토대를 마련하고자 하였고 이를 좀 더 확대시켜 지역사회 자체를 가족친화적인 사회로 만들기 위한 노력들이 있었다.

그러나 일-가정 균형을 위해 기업이나 국가가 다양한 정책을 마련하여 도움을 주는 것은 바람직하지만 일-가정 균형의 주체는 가정 자신이어야 할 것이다. 즉 개인이나 부부, 가족원들이 자신들의 생활을 위해 기업이나 국가의 정책을 활용하고 그들이 더 많은 정책을 개발하도록 촉구하는 주체가 되어야 할 것이다. 그런 점에서 아직까지의 연구는 개인이나 가정이 일-가정 균형의 어려움을 겪고 있으며 기업이나 국가정책들이 어떻게 도움을 줄 수 있는가에 관한 사례와 결과만을 제시하였을 뿐 가정이 어떻게 자신의 일-가정 균형을 위해 계획을 세우고 실생활에서 노력할 것인가에 대한 연구는 없었다.

일-가정 균형은 가족친화적인 기업정책을 통한 가족과 기업 간의 관계에서 가족, 기업, 지역사회의 노력으로 확대되어가고 있어 우리나라의 정책도 최근에는 지역사회의 참여를 촉구하고 있다. 또 보스턴 대학의 일과 가족센터에서는 일과 가족생활을 통합하기 위한 방안으로서 일터, 가족, 학교, 시민, 기술의 통합적 노력을 제시하였다. 이렇게 본다면 가정도 수혜적인 단위이기 보다는 적극적으로 일-가정 균형에 참여해야 하는 주체적 입장인데 비해서 아직 가정적인 노력은 부족하였다고 할 수 있다.

뿐만 아니라 일-가정 균형은 맞벌이가정이나 어린 자녀가 있는 가정을 중심으로 논의되었기 때문에 관련 정책 역시 출산 및 육아, 노동시간제 등에 국한되어 있었다. 그러나 고령화사회로 접어들면서 돌봄의 문제는 젊은 세대뿐 아니라 다양한 세대가 함께 겪는 문제가 되었으므로 보다 다양한 관점에서 논의되어야 할 것이다. 또한 오늘날에는 평생직장보다는 다양한 직장과 직종을 넘나드는 경력관리가 요구되고 있으며, 일부 집단에서는 고용단절이 심각한 반면에 일부 집단에서는 인력부족으로

인해 기성세대의 노동력이 필요해져서 과거와는 다른 노동패턴이 나타나고 있다. 취업한 여성의 입장에서 볼 때도 이제는 여성의 취업이 일시적인 가계의 보조역할이 아니라 일생에 걸쳐 자신의 경력을 관리하는 관점에서 이루어지고 있다.

따라서 지금까지의 일-가정 균형에 대한 연구경향과는 다른 연구관점이 요구된다. 즉 가정을 위해 기업과 국가가 정책을 지원하는 시각과 달리 가정이 주체적으로 자신의 일생을 통해 일-가정 균형을 어떻게 달성할 것인가 하는 것이다. 여기에는 개인(홀부모가정 포함)이나 부부가 일생의 설계를 통해 일과 가족생활, 개인적인 여가생활 등을 적절히 배분하고 병행하려는 노력이 포함되어야 한다. 또 한 가지는 개인이나 가정의 일생에서는 임금노동과 가사노동 외에 개인적인 발전이나 지속적인 학습, 다양한 관계, 여가 등의 생활이 동시에 포함되어 있을 뿐 아니라, 임금노동이나 가사노동이 주된 시기가 있는가하면 노동의 비중이 적어지는 시기가 있다. 그런 점에서 일생에 걸쳐 임금노동과 가사노동을 포함한 다양한 생활들을 적절히 배분하고 계획함으로써 일-생활의 균형을 추구해야 한다는 인식을 갖고 이를 실생활에서 실천할 수 있는 방법들을 배워야 할 것이다.

이러한 연구배경과 필요성에 기초하여 본 연구에서는 일-가정 균형을 포괄하는 일-생활 균형의 주체로서 부부 혹은 개인이 경력을 계획하고 관리해야 하는 필요성을 제시하며 그 방법을 제안함으로써 가정이 일생에 걸쳐 일-생활 균형을 달성하도록 하는데 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구에서는 우선 노동시장의 변화와 가정의 변화추이를 분석해본다. 과거와 달리 오늘날의 근로자들은 노동이나 직업에 대한 새로운 가치관과 시각을 갖고 있으며 그로 인해 가정에 대한 가치관도 차이가 있을 것으로 시대별, 세대별 변화를 알아본다. 둘째로 가정 내에서 부부가 노동을 분담하고 경력을 관리하는 유형과 방법들을 알아본다. 이를 바탕으로 세 번째는 가정의 장기적인 생활설계를 통해 경력을 관리하고 일-생활 균형에 도달하는 전략을 모색해본다.

본 연구는 일-생활 균형을 위한 여러 주체-기업, 국가, 지역사회-들의 노력이 결집되는 과정에서, 가장 중요하면서도 정책지원의 수혜자로만 자리매김하였던 가정의 역할을 부각시킴으로써 일-생활 균형을 위한 각 주체들의 노력을 통합하는데 기여할 수 있다. 또한 부부(홀부모 포함)가 가정의 생활설계와 경력관리를 통해 일-생활 균형의 주체적인 관리자가 될 수 있는 방법 및 전략을 개발함으로써 실질적인 교육프로그램 개발의 토대가 된다는데 연구의 의미가 있다.

II. 노동시장의 변화와 경력관리

1. 노동시장의 변화

한국의 중고령자(50~64)세대의 근로관을 다른 나라와 비교

한 국제비교연구(삼성경제연구소, 2008)에 의하면, 자아실현형이라 명명한 미국, 관계지향형인 일본, 보람중시형인 프랑스에 비해 우리나라와 스페인은 생계수단형으로 분류되었다. 즉 돈과 일을 중시하고 일의 만족이나 흥미보다는 경제성을 중시하는 근로관을 갖고 있다. 따라서 수입이 생기는 일에 시간사용을 늘리고 싶어 하는 선호도가 다른 4개국에 비해 현격히 높게 나타났다. 또 다른 4개국은 수입이 생기는 일의 선호도보다 가족과 함께 보내는 시간의 선호도가 훨씬 높은 반면에 우리나라의 중고령세대는 두 가지의 선호도가 거의 유사하였으며 현재 하는 일에 대한 만족도가 최하위로 나타났다.

그러나 중고령세대와 젊은 세대(20~39)의 근로관을 비교한 결과에 의하면, 우리나라의 젊은 세대는 여가활동을 가장 선호하고 그 다음으로 가족과 함께 보내는 시간, 수입이 생기는 일을 하는 시간 순서로 선호하는 것으로 나타났다. 또 젊은 세대는 일이 단지 돈벌이 수단이라는 생각에 덜 동의하며 일의 발전 가능성과 흥미를 중시하는 반면에 중고령세대는 일의 독자성을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 또한 일의 흥미를 중시하는 젊은 세대가 현재 일에 더 만족하며 직장에 대한 충성심은 중고령세대가 더 강한 것으로 나타났다.

취업자수 중 55세 이상 취업자의 비율이 2000년대 이후 계속 증가하고 있어 2009년 현재 전체의 18.9%를 차지하고 있다. 농업·임업이나 광공업부문의 취업자는 감소하지만 사회간접자본 및 기타 부문의 55세 이상 취업자 비율이 증가(통계청, 2009a, 2009b)하고 있다. 이에 비해 15-29세의 청년층은 1980년대 중반 이후 급격히 낮아진 출산율의 영향으로 전체 인구수가 줄어들기도 하였지만 2005년(76.2%) 이후 지속적으로 감소하여 2009년 현재 69.5%(졸업 및 중퇴자 기준)를 차지하고 있다. 이는 OECD 주요국가와 비교할 때 매우 낮은 수치이다. 2008년을 기준으로 할 때, 우리나라 청년층의 고용률은 41.3%로 일본의 41.4%와는 유사하지만 미국의 51.2%, 호주 64.3%, 멕시코 48.6%보다 매우 낮은 상태이다. 뿐만 아니라 한국의 청년층은 첫 직장 평균 근속기간이 27개월에 불과하며 근로여건의 불만족이 가장 큰 이직 사유로 나타났다(통계청, 2009c).

한편 여성의 경제활동 참여나 맞벌이가구의 증가로 인해 여성 배우자의 가구소득 기여도가 증가하고 있다. 특히 교육수준이 높은 여성의 경제활동참가율 증가로 인해 교육수준이 높은

여성배우자 혹은 소득이 높은 가구의 여성배우자의 가구소득 기여율이 크게 증가하였다. 연령별로는 30~39세 여성배우자의 가구소득 기여도가 지속적으로 상승하고 있다(통계청, 2009c).

취업자들의 임금구조를 보더라도 과거 취업자들의 상황과는 많은 변화가 있다. 우리나라의 연장자 우대 전통은 직장에서 연공서열의 관행으로 나타나 젊은 시절에는 상대적으로 낮은 받지만 50대 중후반까지 꾸준히 임금이 상승하는 것이 보편적이었다. 그러나 1990년대 말 경제위기는 중년층 근로자들을 퇴출시키고 경쟁체제로 돌입하게 만들어 이제는 40대 후반에 일 자리를 이동하거나 종결하는 시대가 되었다. 이에 따라 생애 전체로 본 소득의 정점이 1990년대 초반에는 50~54세에 위치했는데 2000년대에는 45~49세로 생애소득의 정점이 한 단계 낮은 연령층으로 이동하였으며 2005년에도 동일한 경향이 나타났다. 즉 1997년 외환위기가 몰고 온 구조조정의 열풍은 50대 중반까지 오래도록 한 직장을 다니던 관행에서 벗어나 지금보다 임금이 낮은 직장으로 바꾸거나 은퇴하는 새로운 관행을 가져왔다(통계청, 2009c).

2. 경력관리

노동시장의 변화와 이로 인한 성별, 세대별 노동력의 변화는 그들의 경력에 대한 생각이나 일과 가정에 대한 의미에도 변화를 가져왔다. 즉 젊은 세대와 기성세대간에 경력이나 일에 대한 의미가 다르고, 여성과 남성간에 차이가 있을 것이며 가정상황에 따라서도 서로 다른 경력관리를 요구하게 된다. 또한 다양한 노동력이 노동시장에 함께 존재할 뿐만 아니라 저출산으로 인한 노동력 부족과 평균수명의 연장, 기업의 숙련노동자들에 대한 선호 등으로 인해 노동시장에서는 중년기세대의 근로자들이 신세대근로자들과 더불어 활동할 것으로 예상된다. 이렇게 다양한 세대의 근로자들이 다양한 가치관을 갖고 함께 활동할 것이므로 기업에서도 많은 사람들의 일-가정 요구를 충족시킬 수 있는 정책들을 마련하고 있으며, 다양한 출신의 노동자들이 유입되는 것에 대비한 다양성 관리가 화두가 되고 있다.

경력관리에 관한 연구(Harrington & Hall, 2007)에서는 전통적인 근로자 계층의 경력관리와 새로운 세대의 경력관리에 대한 차이를 다음의 <표 1>과 같이 비교하였다. 전통적인 세대의 경력

<표 1> 전통적인 경력과 현대의 경력의 차이

구 분	전통적인 경력	현대의 경력
책임소재	조직	개인
중요 가치	승진	자유, 성장
유동성의 정도	낮다	높다
성공에 대한 기준	지위, 수준, 임금	심리적인 성공
주요 태도	조직에 대한 헌신	일에 대한 만족, 전문성에 대한 헌신

출처: Harrington & Hall(2007).

<표 2> 사다리형의 경력관리와 격자형의 경력관리

사다리형의 경력관리	격자형의 경력관리
움직임이 제한적	움직임의 방향이 다양(위, 아래, 옆)
승진과 직책이 가장 중요한 보상	기여하는 바가 무엇인가가 중요
상관은 해답과 방향을 제시	서로 협력
충성심에 근거한 보상	결과에 근거한 보상
고용인들은 타인에게 의존	독립성, 융통성, 팀워크를 통해 일을 진행

출처: Hakim(1994)을 Harrington(2007)에서 재인용.

혹은 전통적인 관점에서의 경력관리는 유동성이 낮아 한 기업에서 오래도록 일하게 되므로 그 조직에 헌신하고, 그 결과 높은 임금이나 승진을 보상으로 여긴다. 이에 비해 현대적 관점에서의 경력은 변화무쌍한 유동체로서 유동성이 높고 개인의 결정과 책임이 중요하므로 일에 대한 만족이나 전문성을 통해 심리적인 성취감을 느끼는 경력관리를 시도한다.

성공의 척도는 조직사회에서의 지위가 아니라 만족감이나 심리적인 복지(웰빙)에 달려있다고 흔히들 말한다. 아직도 조직에서 보는 성공은 사람들의 생각과 많이 다르기는 하지만 성공을 향해 달려가면 경력관리를 하는 사람들의 수는 감소되는 반면에 개인의 경력경로가 더욱 독특해지면 격자모양의 경력으로 바뀌는 것을 볼 수 있다. 경력관리에 대한 또 다른 이론에서는 <표 2>에서와 같이 일생에 걸쳐 경력을 이동하는데 한 방향으로 계속 가는 사다리형의 경력관리와 다른 길로 조금 비껴서 있다가 다시 합류하는 격자모양의 경력관리를 비교하였다.

과거의 사다리형의 경력관리에 비해 현대에는 격자모양의 경력관리로 전환하고 있다고 보는데, 사다리형의 경력관리는 움직임이 제한적이어서 계속 올라가지 않으면 내려가거나 떨어져 버리는 방법밖에 없지만, 격자모양의 경력관리는 움직임의 방향이 다양하고 서로 다른 경로를 지원하기 때문에 경력의 동성이나 직업생산성면에서 다양한 대안이 있다는 것이 특징이다. 또한 사다리형의 경력관리는 전통적인 경력과 마찬가지로 직장에 대한 충성심의 결과로 얻어지는 승진이 큰 보상이 되는데 비해서 격자형의 경력관리는 독립성과 융통성을 지닌다.

새로운 경력관리를 선택한 사람들이 그들의 발전에서 어떤 대안을 선택하는가에 대해 Salzman(1992)은 다음의 유형들을 제시하였다. 자발적 후퇴자(backtracker), 정체형(plateauer), 경력전환형(career shifters), 자영자(self employed), 도시탈피자(urban escapees)와 같은 모습을 취한다. 자발적 후퇴자는 시간을 벌고 스트레스를 덜 받기 위해 스스로 좌천을 선택한 사람을 말하고, 정체형은 생활을 조정하기 위해 승진하지 않고 제자리에 머무는 사람을 의미한다.

경력 전환형은 압박감이 적은 부서로 옮기는 형태인데, 경력 전환자를 경력변화자(career changer)와 구분하였다. 즉 경력 변화자는 의사가 경영자가 되거나 법률가가 작가가 되는 것과 같이 압박이 많은 일에서 압박이 많은 다른 일로 옮기는 것으로서,

이것은 업무를 줄이는 것이 아니라고 보았다. 경력전환자는 자신의 직업에서 만족감과 즐거움을 느끼면서 불필요한 압박감이 없는 부서에서 일하는 것을 의미한다. 또 자영자는 일하는 시간이나 장소를 조절하기 위해 혼자 일하는 사람이며, 도시탈피자는 자연주의형으로서 스트레스가 적고 쾌적한 환경에서 전원생활을 하는 것을 의미한다.

현대의 변화무쌍한 경력관리시대에서는 융통성과 자율성이라는 장점이 있다. 융통성은 경력이 진행되는 코스에서 시간에 대한 생각을 바꾸게 한다. 위로만 올라가는 전형적인 발전이나 예측가능한 단계를 밟아가기 보다는 융통적이고 유동적인 자신만의 경력코스를 취한다. 전통적인 세대에서는 융통성이나 자율성이 형식적인 수준에서만 의미가 있으며 건강보험이나 다른 욕구들이 충족된 상태에서만 이런 선택이 가능하다. 또한 경력이란 유급의 노동이나 기타 공식적인 조직에서의 일을 의미한다. 그러나 더욱 유연한 개념으로 보면, 노동과 비노동이 서로 결합되고 이것이 자신의 정체성이나 자아감을 설명하면서 심리적인 성공을 이루는 것이다.

그러나 이러한 특성이 모든 사람들에게 바람직하게 보이는 것은 아니다. 일과 가정간의 경계가 모호해지고 선택권이 늘어났다는 것이 기성세대에게는 가장 큰 도전이다. 또한 노동형태의 유연성은 구조화된 사회제도에서 벗어나는 것으로 여겨지며 전통적인 작업장이 더 편할 수 있다. 변화무쌍한 경력관리 관점은 조직과 고용인간의 관계를 새롭게 보는 것이다. 전통적인 조직에서 조직이 중요한 요소(figural element)이고 개인이 백그라운드였다면 변화무쌍한 경력에서는 개인이 중요하고 조직이 백그라운드가 되므로 과거 세대들에게는 변화의 폭이 커졌다는 것 자체가 어려움일 수 있다.

전통적인 경력관리를 추구하던 사회에서 성공한 사람들이 모두 행복한 것은 아니었다. 한 연구에 의하면 369명의 CEO를 대상으로 조사한 결과, 73%가 직장을 그만둘 생각을 하는 것으로 나타났고, 4/5는 경쟁에 대한 두려움이나 회사의 발전 등을 포함한 회사에 대한 걱정으로 밤잠을 못 이루는 것으로 나타났다(Harrington, 2007). 또한 세대에 따라 일에 대한 관점이 차이가 있다. 전통세대, 베이비부머, 젠 X세대, 젠 Y세대에 따라 일을 대하는 태도는 물론 일과 생활간에 시간을 배분하는 자세가 다르다. 이와 같이 세대변화에 따라 노동 및 경력관리에 대

한 태도와 가치가 변화하고 있다.

III. 가정 내 부부의 노동분담과 경력관리

노동시장과 사람들의 경력관리의 변화가 거시적인 측면에서 사회전반의 변화추세를 분석하였다면, 여기서는 미시적인 차원에서 논의하고자 한다. 즉 가정 내에서 부부 혹은 개인이 어떻게 일과 가정노동을 동시에 수행하며 어떤 방식으로 분담할 수 있는가, 부부 혹은 개인이 자신의 노동시장에의 참여를 어떻게 결정함으로써 경력을 관리해나가고 있는가 하는 내용을 알아본다.

미국의 경우에 1970년대에 맞벌이 부부는 35%였지만 2000년대에는 59.6%로 증가하였다(Jacobs & Gerson, 2004). 우리나라의 경우에는 맞벌이가족에 대한 국가통계가 없어 기혼여성의 경제활동참가율을 근거로 본다면, 1985년도의 기혼여성의 경제활동참가율이 41.0%였는데 2004년에는 48.7%로 증가하였다(한국여성개발원, 여성통계연보, 2005). 이 수치에는 한부모가정의 여성이나 여성가장 등이 포함되어 있어 전체 부부가정 중 맞벌이가정비율이라고 볼 수는 없지만 대체로 그 비율이 증가하고 있음은 분명하다. 최근 국민은행 주택금융수요실태조사(통계청 국가통계포털)에 의하면 전국의 약 2000여명을 대상으로 조사한 결과, 맞벌이한다는 비율이 2006년에 29.2%, 2007년에 28%, 2008년에 28.3%로 조사되었다. 이를 근거로 본다면, 비율은 다소 변화하고는 있지만, 우리나라 맞벌이가정의 비율을 약 30%정도로 추산할 수 있다.

외국의 경우에는, 경영학 중 인력관리부분이나 생활과학 중 가정생활의 변화에 대한 연구를 중심으로 부부의 경력관리와 일-가정 분담에 대한 유형들이 소개되고 있다. <표 3>과 같이 부부가 일-가정에 자신의 노력과 시간을 집중하는 방식에 따라(Hall & Hall, 1980; Harrington et al., 2007에서 재인용) 수용형, 상대형, 동맹형, 곡예형으로 구분된다.

Rapoport는 행복한 맞벌이가정과 덜 행복한 맞벌이가정의 특성을 연구하였는데, 4가지 특성이 나타났다. 첫째, 행복한 부

부는 일-가족 갈등에 대처하는 전략을 갖고 있었다. 둘째로, 행복한 부부는 그렇지 않은 부부보다 융통성을 갖고 있었다. 융통성은 일, 관계, 개인적 방식 등 여러 형태로 나타났다. 세 번째로 그들은 높은 상호실행(헌신 commitment)수준을 갖는다. 이것은 자기일뿐 아니라 배우자의 일에 대한 헌신과 관계에 대한 헌신을 포함한다. 네 번째로 그들은 에너지수준이 높다. Hall과 Hall(1980)은 이를 기준으로 다음과 같이 맞벌이부부의 유형을 구분하였다.

수용형은 한 배우자가 일에 집중하고 집안일에는 다소 덜 몰두하는 반면에 나머지배우자는 반대의 형태를 취하는 것이다. 즉 서로의 상태를 수용하므로 각자의 역할만 잘하면 갈등이 최소화된다. 부부가 모두 직장일에 중심을 두고 가정일에는 최소한의 신경을 쓰지만 잘 정돈되고 아늑한 가정을 원한다면 대항형이다. 부부모두 가정에 중요성을 두면서도 직장일에만 신경을 쓰고 가정일을 떠맡지 않는 경우이다. 이 경우에는 갈등이 많고 가정일로 인한 변화가 매우 위협적이다.

많은 부부들은 일이나 가정에 몰두하고 다른 일에는 소홀히 하는데, 이것은 동맹형이다. 수용형과 마찬가지로 이 유형의 부부들은 우선순위가 분명하다. 둘 다 일에 집중한다면 근사한 저녁식사나 가정에서의 놀이는 아주 드물게 일어나고 외식이 많아질 것이다. 둘 다 가정일에 집중한다면 일이 가정에 미치는 영향이 최소화되도록 경력을 조정할 것이다. 둘 다 가정에 몰입하는 동맹형은 단지 친구들과 경력관리에 있어서 비교될지는 몰라도 스트레스나 갈등은 적다.

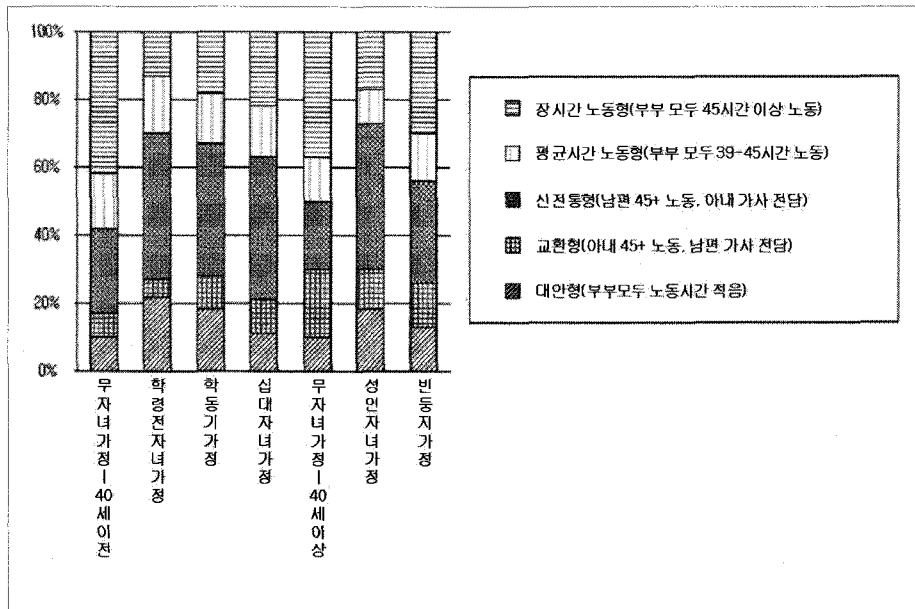
마지막으로 두 부부가 일에 집중하기를 원하면서 동시에 가정일에도 집중하고자 하는 곡예형이다. 이 부부는 모든 것을 하려고 하므로 최고의 스트레스와 갈등을 겪는다. 이 형태의 부부는 부부간의 대인간 갈등과 더불어 여러 역할을 모두 잘 하려는 내적 갈등까지 겪는다. 이러한 유형구분은 항상 동일하지는 않다. 부부들은 생활주기에 따라 한 형태에서 다른 형태로 전환되며, 살아가다보면 가정이 중요해질 수도 있고 경우에 따라서는 도우미를 활용할 수도 있다. 또한 한 배우자가 융통근무제를 선택함으로써 곡예형에서 수용형으로 바뀔 수도 있다.

또 중년가정의 일생에 대한 코넬대학의 연구(Moen, 2004)

<표 3> 맞벌이부부 유형

유형	일 집중 정도	가정 집중 정도
수용형	배우자 A 높음 배우자 B 낮음	배우자 A 낮음 배우자 B 높음
대항형	부부 모두 높음	부부 모두 낮음(그러나 부부 모두 잘 정돈된 집에 대한 가치 높음)
동맹형	부부 모두 낮거나 높음	부부 모두 높거나 낮음(부부 모두 잘 정돈된 집에 대한 가치 낮음)
곡예형	부부 모두 높음	부부 모두 높음

출처: Hall and Hall(1980)을 Harrington(2007)에서 재인용.



출처: Sweet & Moen(2006).

<그림 1> 맞벌이 부부의 노동시간 배분

<표 4> 성인(20세)의 행동별·성별 요일 평균 사용시간

(단위: 시간: 분)

구 분	전 체	남	여
의무생활시간	7:56	7:45	8:07
일(수입노동)	3:48	4:52	2:48
가사노동	2:10	0:42	3:35
학 습	0:11	0:12	0:10
이 동	1:47	2:00	1:35

출처: 통계청(2010)

에서는 부부의 노동분담유형을 전통형, 신전통형, 교차형, 절충형, 대안형, 집중형, 홀벌이형, 무노동형으로 구분하였다. 기타 연구에서도 일과 가정내 집중도에 따라 다양한 유형들을 제시하고 있다.

<그림 1>은 맞벌이부부가 직업스케줄을 어떻게 구성하는가를 보여준다. 특히 아내와 남편의 직업이 아니라 부부의 직업을 함께 고려한 유형이란 점에서 의미가 있는데, 두 부부가 자녀가 없을 때는 둘 다 일을 많이 하지만 아이가 생겨 가족의 요구가 많아지면 대부분이 전통적인 성역할분담방식에 따라 일을 분담한다. 대체로 한 배우자가 가족의 요구에 맞추기 위해 일을 줄이게 된다. 즉 유아기 및 학령기 자녀를 둔 부부는 남성이 직장일을 많이 하고 아내는 직장일을 줄이는 신전통적인 노동스케줄을 채택한다. 부부가 함께 가족을 돌보며 직장일하는 시간을 함께 줄이고 싶어 하지만 현실적으로 대안이 없어 불가능하며, 결국 아내는 가정일에 우선순위를 두고 남편은 직장일에 우선순위를 두게 된다.

우리나라 가정의 생활시간을 중심으로 여성과 남성의 노동

시간을 비교해보면, 여성이 남성보다 전체적인 노동시간은 많지만 수입노동시간은 적은 것을 알 수 있다.

<표 4>에서 보듯이, 우리나라 20세 이상 남성의 의무생활시간은 7시간 45분이고 이 중 수입노동시간은 4시간 52분이며 가사노동시간은 42분이다. 이에 비해 20세 이상 여성의 의무생활시간은 남성보다 긴 8시간 7분이지만 수입노동시간은 2시간 48분에 불과하여 가사노동에 3시간 35분을 소비하는 것으로 나타났다.

<표 5>는 맞벌이가정의 주부와 남편 시간을 비교하였는데, 주부의 의무생활시간은 10시간 9분으로서 남편의 9시간 6분보다 전체적으로 길다. 이 중 수입노동시간은 주부의 경우에 5시간 6분으로서 남편의 6시간 20분보다 짧다. 그러나 가정관리와 가족보살피기 시간은 합해서 3시간 20분에 달함으로써 남성의 가사노동시간인 37분보다 현저히 길다는 것을 알 수 있다. 또 맞벌이가정 남편의 가사노동시간은 비맞벌이가정 남편의 가사노동시간인 39분보다도 짧아 우리나라 맞벌이가정에서는 가사분담이 거의 이루어지지 않음을 알 수 있다. 이것은 맞벌이

<표 5> 맞벌이 및 비맞벌이 가구의 행동별·성별 요일 평균 사용시간 (단위: 시간: 분)

구 분	맞벌이 가구		비맞벌이 가구	
	주 부	남 편	주 부	남 편
의무생활시간	10:09	9:06	7:43	8:56
일	5:06	6:20	0:02	6:08
가정관리	2:38	0:24	4:11	0:19
가족보살피기	0:42	0:13	2:07	0:20
학 습	0:01	0:01	0:02	0:01
이 동	1:42	2:09	1:21	2:09

출처:통계청(2010)

<표 6> 미취학자녀 유무별 전업주부와 취업주부의 노동시간(수입노동 + 가사노동 20세 이상) (단위: 시간: 분)

구 분	미취학자녀 유				미취학자녀 무			
	전업주부		취업주부		전업주부		취업주부	
	총노동	가사노동	총노동	가사노동	총노동	가사노동	총노동	가사노동
평 일	8:23	8:23	9:43	4:07	4:40	4:32	8:43	2:42
토요일	7:19	7:17	7:42	5:21	4:27	4:19	7:25	3:11
일요일	6:47	6:45	6:40	5:27	4:03	5:53	6:04	3:32

출처:통계청(2010)

가정의 경우에 남성은 일에 전념하는 것에 비해서 주부는 일과 가정생활을 병행하는 것을 보여주며, 결과적으로 경력관리측면에서 보면 제자리걸음을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 6>은 미취학자녀 유무별 취업주부의 노동시간을 비교한 것인데, 미취학자녀가 있는 취업주부의 평일 총노동시간은 9시간 43분이며 이 중 가사노동시간은 4시간 7분으로 조사되었다. 이에 비해 미취학자녀가 없는 취업주부의 평일 총노동시간은 8시간 43분이며 이 중 가사노동시간은 2시간 42분이었다. 이것은 학령전자녀나 기타 자녀가 있는 가정에서는 <그림 1>에 제시된 미국가정에서와 마찬가지로 신전통적인 노동분담이 이루어진다는 보여주는 것이다. 이에 따라 주부는 시장노동에서 사다리형의 경력경로를 따라가지 못할 수밖에 없다.

보통의 취업주부들이 선택하는 직업경력에서의 어머니의 길(mommy track)은 여성들이 가족의 요구를 맞추기 위해 융통적인 직업을 선택함으로써 더 높은 임금이나 승진의 기회를 포기하게 한다는 것이다. 그러나 이것은 여성만이 아니라 남성들도 가정과 일이 함께 공존하기를 바란다. 500인의 중견간부를 대상으로 한 Fortune의 조사에서 84%의 사람들은 직장 이외의 일에 더 많은 시간을 소비하면서 직업적 열망을 실현할 수 있는 직업대안을 원한다고 하였다(Allen, 2008, 제인용). 또한 응답자의 반수는 그들의 일을 위해 희생하는 것이 그럴만한 가치가 있는 것인지 의문스럽다고 하였다.

기업은 점점 더 일과 가족의 균형을 원하는 고용인들의 요구

에 맞추어가고 관련정책들을 늘려가지만 조직의 경력개발체계는 여전히 경력이 모든 고용인들에게 가장 중요하다고 생각하는 과거의 모델에 맞추어져있다. 많은 고용인들이 융통시간제와 같은 근무제도의 사용을 주저하는 것이 그 한 예인데, 이것을 사용하는 것은 일을 열심히 하지 않는 것으로 비취진다거나 승진의 기회를 놓치는 것이 될 수도 있기 때문이다. 따라서 경력 경로나 전통적인 관습은 가족을 가진 고용인에 맞게 다시 만들어져야 한다.

실제로 직장생활에 대한 연구들에서는 융통시간제를 사용한 여성과 남성 회계전문가들은 그것을 사용하지 않은 사람들보다 덜 발전하거나 회사를 떠날 의사가 많거나 앞으로의 업무에서 더 많이 배제될 것같이 보이는 것으로 나타났다. 인사관리자들 역시 육아휴직을 사용하는 것과 경력간의 부적인 관계가 있다고 믿으며 임신한 전문가들에게 가능한 빨리 직장으로 돌아가라고 충고한다고 하였다. Fortune 500대 기업의 임원들과의 면접결과에서도 일-생활 균형을 추구하는 것은 그 개인을 B등급으로 낙인찍는 것이라고 하였다(Allen, 2008).

그러나 맞벌이가정이 점차 늘어가고 한부모가정도 증가하는 상황에서 일과 가정을 병행하는 것은 어쩔 수 없는 현실이므로 한 가정에서 남편과 아내가 일과 가정생활을 합해서 관리하고 한부모의 경우에도 일과 가정생활을 관리하는 것은 당연해지고 있다. 즉 가정생활을 아내에게 맡기고 남편이 일에 매진하거나 부부가 모두 성공을 향해 달려가는 상황, 일이 가정생활보다

우선시되는 상황 등은 일생에 걸쳐 일과 가정생활을 어떻게 병행해나갈 것인가의 관점에서 보면 새로운 관점과 경력관리를 도입해야 하는 문제라고 할 수 있다.

IV. 가정의 설계와 일-생활 균형을 위한 전략

오늘날에는 일과 가정생활을 병행하는 것이 일반화되고 더욱더 많아질 것으로 보이는데, 수입노동에 필요한 시간이나 노력과 가사노동에 필요한 시간이나 노력이 서로 조화롭게 이루어질 수 있을 것인가를 생각해본다면 일생에 걸쳐 두 노동의 요구가 서로 상충될 것을 예상해볼 수 있다. 일생에 걸쳐 사람들은 많은 직장과 경력의 전환을 거치며 생활단계도 다양하게 변화한다. 가정생활주기에 따라 일과 가정생활의 요구와 가족자원이 나란히 함께 가지 않는다는 것은 일을 시작하는 시간이나 가족을 형성하는 시기들이 서로 다르기 때문이며 사람마다 일과 가족생활의 주기가 다르기 때문이다. 성인의 일생의 생활주기가 가정의 생활주기는 부부의 연령보다는 결혼이나 자녀출산과 더 관련이 있으며, 특히 오늘날과 같이 만혼이 늘어나는 시기에는 더욱 그렇다.

그러나 다행히도 과거의 경력관리와는 달리 현대에는 성공을 향해 계속 올라가는 사다리형의 경력관리보다는 가정과 일을 병행하는 일이 많아졌다. 또한 남녀가 수입노동과 가사노동을 나누어 책임지는 역할분리형 가정보다는 두 부부가 그들의 노동력을 합하여 일과 가정생활에 서로 나누는 가정이 많아짐으로써 가정단위의 노동력관리가 필요하고 가정단위의 경력관리가 필요하게 되었다.

또한 직장이 소득을 얻기 위한 수단적 방법이며 한번 선택하면 평생직장이 되던 시대와 달리, 오늘날에는 직업이 자신의 가치를 드러내는 것이어야 하며 자신의 가정뿐 아니라 사회와의 관계성을 나타내고 있으므로 직장과 직종을 선택하고 장기적인 경력을 관리하는 것은 개인생활과 가정생활과 사회생활을 전체적으로 고려한 것이다. 이런 점에서 오늘날의 경력관리는 일-생활 균형에 대한 자세를 보여주는 것이며 가정이나 사회에 대한 가치를 반영하는 것이다.

특히 가족자원경영분야에서는 가정의 생활설계가 중요한 연구영역으로서 가정을 형성하면서 장기적인 가정의 계획을 수립할 것을 강조해왔다. 지금까지 가정생활설계에서는 노동에 대한 선택보다는 가정생활주기에 따른 장단기 계획과 과업의 설정, 가족원들의 역할분담이나 가족관계, 소득의 활용과 투자 등에 집중해 왔다. 그러나 여성의 취업이 증가하고 맞벌이 가정이 증가하는 현실에서는 부부의 시간이나 에너지를 어떠한 노동에 배분할 것인가가 더 중요해지고 있다. 노동으로 인해 얻어진 소득을 기초로 가정생활주기별 가정의 과업과 이를 해결할 수 있는 방법 및 시기를 고려하는 가정생활설계는 단순히 남

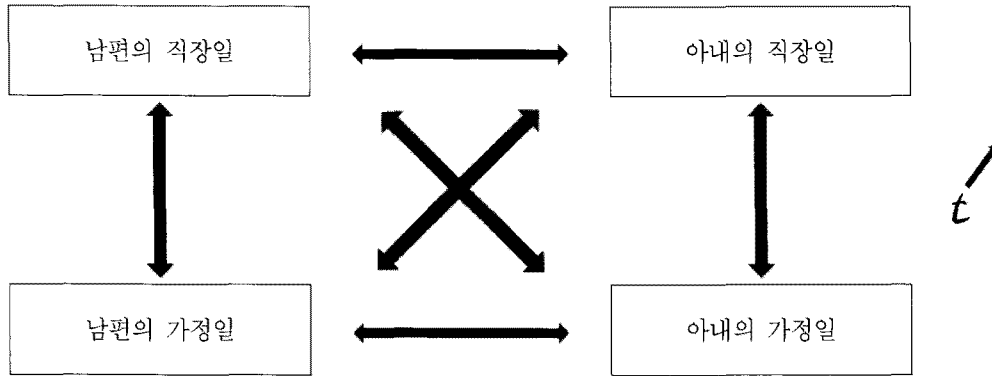
성의 수입노동과 여성의 가사노동이 결합된 전통적인 가정에 서보다 현대와 같이 남성과 여성이 함께 수입노동과 가사노동을 수행하는 맞벌이가정의 경우에 더욱 복잡해지며 세밀한 설계를 요구하게 된다.

생활설계수립의 중요관점인 생애주기관점은 한 시점에서의 개인의 경험을 연구하거나 독립된 개인에 관심을 두기 보다는 시간이 지남에 따라 노동자들의 경험과 전략이 어떻게 개발되었나에 초점을 두는 것이며 배우자나 자녀, 부모 등과 같이 자신과 중요한 관계를 맺는 사람들의 영향에 관심을 두는 것이다. 또한 생애주기관점은 인간 발달이 역사적, 문화적, 구조적 맥락 안에서 어떻게 이루어지는가를 중요시하며 개인의 경험과 제도 및 사회 변화간의 교환관계에 관심을 둔다(Sweet & Moen, 2006). 따라서 가정의 장기적인 설계와 그 안에서 일-가족생활을 어떻게 균형적으로 유지할 것인가를 생애주기관점에서 보는 것은 인적자원관리자나 정책수립자, 교사나 연구자 등의 활동에 도움을 준다.

생애주기관점을 연구하는 학자들은 연구대상자들이 어떻게 살아왔는지에 대한 종단적인 자료를 선호하지만 역사적인 시간 뿐 아니라 어떤 상황에서 살아왔는지를 보여주는 횡단적인 자료도 필요로 한다. 예를 들어서 두 부부를 비교할 때 아이가 있는 것과 아이가 없다는 사실 외에 두 부부의 직업이나 연령, 상황에 따른 경험은 매우 다르기 때문이다. 분명히 이 두 부부는 육구나 자녀나 제약이 서로 다르다. 횡단적 비교는 스트레스나 안녕감의 차이를 나타내주지만 종단적 비교는 부모가 되어가는 것에 초점을 둔다. 부모됨으로의 전이에 초점을 둬으로써 생애주기관점은 가장 일반적인 생애경로(life path)에 집중하도록 한다(Sweet & Moen, 2006).

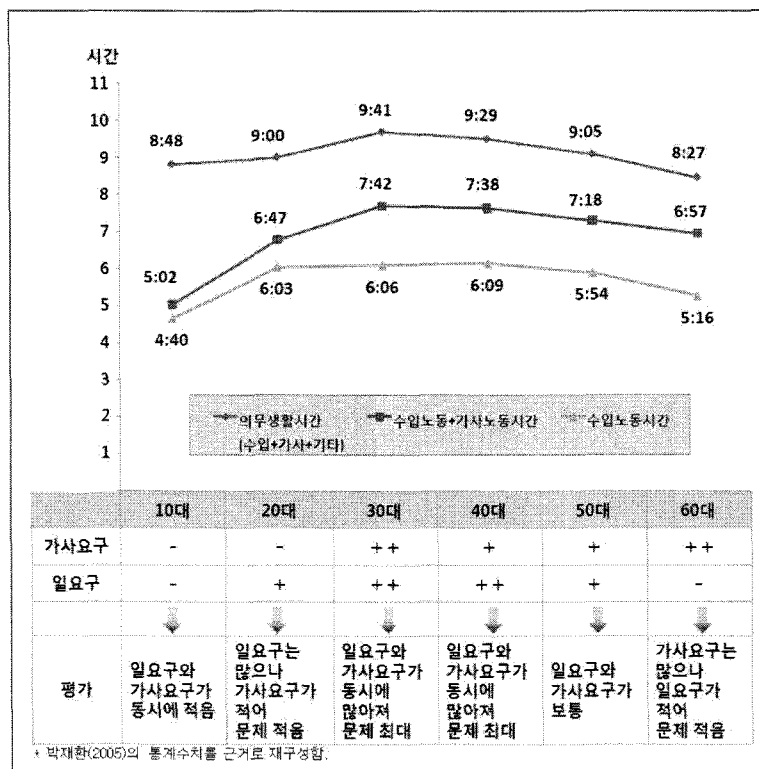
<그림 1>에 제시된 부부의 노동시간유형은 생애주기관점에서 1500명의 중산층 부부에 대한 종단적 연구를 실시함으로써 이루어졌는데, 여기서는 생애단계, 일과 가족생활, 경력 경로(career pathways), 미래에 대한 기대를 분석하였다. 생애주기관점은 배우자, 자녀, 기타 가족, 친구, 동료들과 같은 관계적 맥락이 어떻게 맞벌이 부부의 생활에 영향을 주는가를 보여준다. 대부분의 일-가족 연구는 부부에 대한 연구에서조차 가족이 아닌 개인에게 중점을 둔다. 그러나 맞벌이 부부의 경력은 상호의존적이므로 각자의 직장이나 거주지, 돌봄 등과 관련된 결정에 영향을 줄 수밖에 없다. 그렇기 때문에 일-가족에 대한 맞벌이 부부의 결정은 개인의 결정보다는 그들의 선택가능한 대안이나 문화적 규범, 영향력 등을 고려하여 부부의 전략을 채택하게 된다.

다음의 <그림 2>는 맞벌이 부부의 일-가족 전략을 보여주는 것으로서 아내와 남편의 직업노동과 가사노동이 상호연관되어 있다. 한 가정을 단위로 본다면 남편의 직장일과 아내의 직장일은 가정 수입에 대한 요구나 승진에 대한 열망 측면에서 서로 연관되어 있으며 남편의 가정일과 아내의 가정일 역시 가사노동에



출처: Sweet & Moen(2006)

<그림 2> 부부의 일 - 가족 관계



<그림 3> 연령별 취업자의 생활시간(2004)

대한 요구에 따라 서로 분담되어야 하는 측면이다. 뿐만 아니라 각자의 직장일과 가정일 역시 자신의 시간적 자원의 분배라는 측면에서 상호연관되어 있으므로 모든 것이 유기적으로 엮여져 돌아가는 것이며, 유기적인 관계가 시간의 변화에 따라 달라진다. 그런 점에서 각자의 경력관리, 각자의 일-가정의 균형, 부부간의 노동분담이 함께 모색되어야 한다.

이러한 과정을 우리 가정에 적용하여 본다면, 가정의 일생에 걸친 설계와 생활설계 안에서 일과 가정을 어떻게 조화롭게 유지할 것인가를 생각해볼아야 할 것이다. 실제로 부부 혹은 개인 이 자기 가정의 일생을 설계하고 각 시기에 맞게 노동을 배치해야 하며 장단기적으로 일-가정 균형을 위한 방안들을 강구해야 할 것이다. 이런 점에서 다음과 같은 사항을 고려해볼 수 있다.

첫째로, 일생에 걸친 장기적인 가정설계를 시도해본다. 장기적인 설계에는 수많은 변수가 개입되고 예상한 결과가 나타나지 않을 수도 있겠지만 대체로 가정의 생활주기와 그에 따른 요구, 가족이 갖는 자원들의 변화상황을 예측할 수 있으므로 자신의 연령이나 결혼시기를 중심으로 생활주기의 변화와 그에 따른 노동력의 수요를 예상해볼 수 있다. 우리나라 사람들의 시간 사용결과를 근거로 본다면 다음의 <그림 3>과 같이 연령에 따른 노동시간의 변화를 파악할 수 있다.

가정생활주기로 볼 때 20대는 가정을 형성하는 시기인데, 이때는 수입노동시간은 길지만 가사노동시간이 적어서 전체적인 시간요구는 크지 않고, 그렇기 때문에 일-가정 균형에 큰 문제가 없을 것으로 보인다. 30대와 40대는 가정이 확대되는 시기

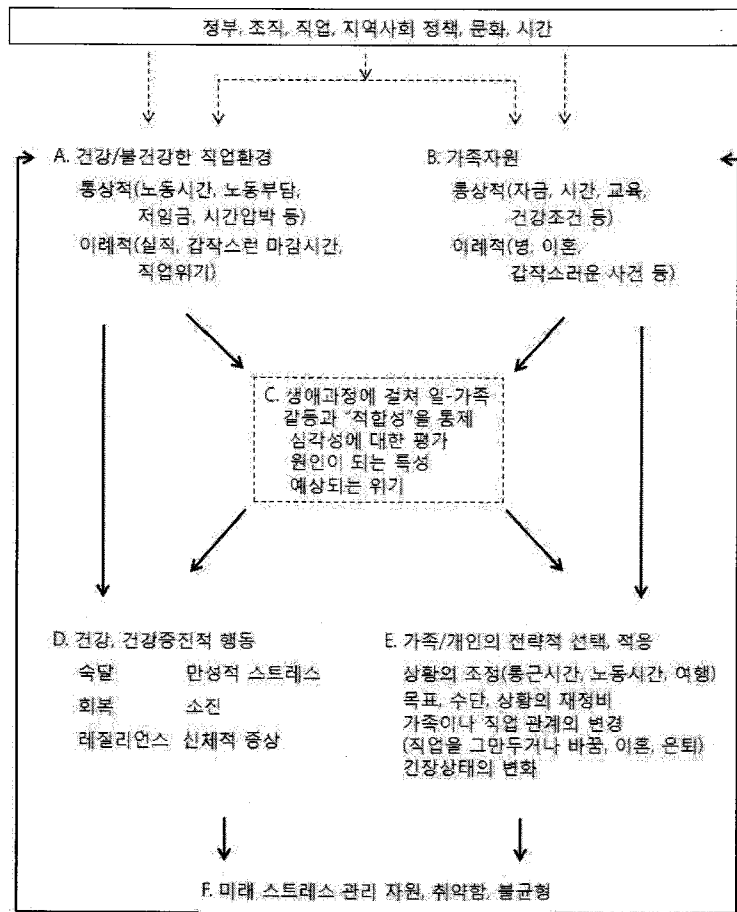
로서 자녀들이 태어나고 교육을 받는 시기인데 이때는 돌봄에 대한 요구가 크다. 특히 수입노동시간은 20대와 별 차이가 없지만 가사노동시간에 대한 요구가 커지므로 전체적인 시간요구가 많아진다. 따라서 일-가정의 균형을 맞추기 어렵고 요구증가에 따라 자원의 증가가 함께 이루어져야 한다. 50대에는 수입노동시간이 다소 줄어들기 때문에 가사노동의 요구가 많아도 전체적인 노동시간은 30~40대에 비해 다소 감소하며 일-가정의 균형이 다소 용이하다. 특히 자녀들이 성장한 시기이므로 돌봄노동으로부터 자유로울 수 있다. 60대는 가사노동시간이 다소 증가하지만 수입노동의 시간요구가 적어 전체적인 노동시간이 적고 일-가정의 균형이 이루어진다.

이것은 일반적인 우리나라 취업자의 상황을 기준으로 하였으므로 한 가정에서는 자신의 결혼연령과 자녀출산시기, 직업경력 등을 기초로 일과 가사노동의 요구가 어떻게 변화할 것이며 최대가 될 것인가를 예상하여 그 요구를 충족시킬 수 있는 자원을 확보해야 한다. 이때 자원은 가족이 갖고 있는 자원일 수도 있고 국가의 제도나 직장의 가족친화적인 제도일 수도 있고, 기타 지역사회를 통한 자원을 활용할 수도 있다. 특히 대부분의 가정에서 30대와 40대에는 수입노동과 가사노동의 요구가 동

시에 많아지는 시기이므로 한 가정을 단위로 볼 때 부부가 교대로 가정생활을 우선시하는 대안적인 경력관리를 고려해 볼 수 있으며, 또 각 단계마다 개인에 맞는 일-가정 균형전략을 활용해야 할 것이다.

둘째로, 장기적인 설계를 각 주기별로 구분해볼 때 각 단계마다 계획된 발달과업을 수행하기 위해 필요한 요구와 자원이 다를 것이므로 이를 맞추기 위한 노력을 시도한다. 각 단계마다 일에 대한 요구와 가족의 요구, 일 요구를 경감시켜주는 기업이나 국가의 지원, 가족의 요구를 경감시켜주는 가족자원과 기타 지역사회 자원 등이 서로 다를 것이다. 이것을 Moen 등(2008)이나 Voydanoff(2005, 2008)는 일-가족 갈등과 적합성이라고 표현하였는데, 일에 대한 요구가 커지지만 가족의 요구가 작아 지거나 자원이 많을 때, 가족의 요구가 커지지만 친지나 지역사회의 자원을 사용할 수 있을 때 일-가족 갈등은 적어지고 일-가족 적합성이 커지게 된다.

<그림 4>는 이것을 보여준다. A는 통상적인 노동시간과 노동부담이 있을 수 있고 갑작스런 일요구가 커질 때가 있음을 보여준다. B는 가족의 요구와 자원도 일정한 수준을 유지하지만 갑작스런 사건으로 요구가 커지거나 가족이 활용할 수 있는 자



출처: Moen, P. and et al(2008).

<그림 4>생애주기 "적합성" 전략과 건강

원이 적어질 수 있음을 보여준다. 이에 따라 C에서는 일-가족 갈등이 생기거나 적합성이 유지되고, 혹은 위기가 예상되기도 한다. D에서는 일상적인 직업환경에서 일-가정 균형을 유지한 결과 일-가정을 병행하는데 익숙해지고 레질리언스도 생겨날 수 있는 반면에 일-가정 갈등이 계속되면 만성적 스트레스나 건강하지 않은 상태가 나타난다. E의 가족내부에서도 일상적인 일-가정 균형을 위해 일시적으로 변화에 적응하거나 상황을 조정할 수 있으며, 때에 따라서는 목표나 계획을 변화시킬 수 있다. 이러한 변화나 조정상황이 축적되어 F와 같이 미래의 스트레스를 잘 관리하는 가정이 되거나 불균형상태가 지속되는 상황이 되기도 하며 생활의 취약성이 나타나기도 한다.

특히 가족자원경영학분야에서는 일-가정 요구의 정도, 자원의 양을 고려하고 축적된 자원이 없으면 기타 활용가능한 자원을 탐색하고 접근가능성을 타진해볼 수 있다. 즉 노동요구에 비해 가용자원이 부족한 가정이나 시기에는 그에 맞는 자원을 제공하도록 기업이나 국가, 지역사회를 독려할 수 있으며 좀 더 도움이 필요한 가정과 시기에 우선적인 도움을 제공할 수 있을 것이다. 이것이 가족자원경영학적 측면에서의 실천과제이며 정책이 된다.

세째로 가정의 장기적 생활설계나 부부간의 일-생활 균형을 위한 경력관리 못지 않게 중요한 것이 각자의 라이프스타일에 맞는 일-생활 균형 전략이다. 생활과학분야에서는 가사노동의 분담이나 부부간의 노동분담방안 등에 대한 연구들이 2000년대 이전에 많이 제안되었으나, 이제는 일-생활의 균형으로 시각이 확대된 만큼 일-생활 균형을 위한 새로운 전략이 수립되어야 할 것이다. 단순히 가사노동을 단순화하거나 사회화하는 것과 같은 방안이 아니라 일과 가정생활을 병행하기 위한 적극적 전략이 모색되어야 한다.

Kossek은 일과 개인생활을 병행하는 것을 플렉스스타일이라고 하고 개인에 따라 통합형, 분리형, 절충형의 세 가지 플렉스스타일이 있다고 하였다. 이 안에서 다시 몇 가지 유형으로 구분되며 각 유형마다 일에 대한 시각이나 실행방식이 다르므로 각 유형마다 적합한 통제전략이나 실행전략을 시도해야 한다고 하였다(Kossek, 2008). 이 전략과 같이 사람의 스타일에 따라 유형화되지는 않지만 각 상황에서 활용할 수 있는 일-가정 균형전략들로서 Sandholtz(2002)는 교대, 아웃소싱, 번들링, 기술활용, 단순화 방법을 제시하였다. 이와 같이 개별적, 단기적으로 상황변화에 대처하는 전략들에 대한 정보와 기술이 소개되어야 할 것이다.

V. 요약 및 결론

본 연구에서는 맞벌이가정이나 한부모가정이 증가함에 따라 일과 가정생활을 가족단위로 함께 유지하고 조화시켜야 할 필

요성이 커지고 있다는 점에 착안하여 일-가정생활의 균형이 경력관리차원에서 다루어져야 함을 강조하고자 하였다. 특히 지금까지 생활과학에서는 가정생활설계를 중요한 부분으로 다루어왔고 생활주기에 따라 발달과업의 계획과 수행을 강조해왔는데, 과거와 달리 이제는 취업주기가 증가하고 있으므로 한 가정을 단위로 부부가 통합적으로 일-가정균형을 모색하고 경력을 관리해야 하는 필요성을 제시하고 그것을 위한 방안들을 논의하였다.

과거에 비해 현대에는 다양한 노동자들이 시장노동에 종사하고 있어 일이나 성공에 대한 인식이 달라지고 있으며 이에 따라 가정생활에 대한 중요성도 달라지고 있다. 따라서 가정에서 부부가 어떻게 일과 가정생활을 분담할 것인가를 장단기적으로 설계해야 하며 이것이 자신의 경력관리에 반영되어야 한다. 부부가 처음부터 동일한 시간을 투자하여 일과 가정생활에 양분할 수도 있고, 가정생활초기에는 남편이 시장노동에 더 시간을 투입하면 후기에는 아내가 더 많은 시간을 시장노동에 할애할 수도 있을 것이다. 혹은 남편이 초기와 중기에 시장노동에 집중한다면 아내는 중기와 후기에 시장노동에 집중하는 등 다양한 조합이 생겨날 수 있다.

성공을 향한 시장노동중심의 경력관리에서 벗어나 위와 같은 시간배분과 일-가정의 조합을 설계해보는 것이 새로운 시대의 일-가정 균형을 위한 경력관리이며, 이것이 곧 가정의 설계가 된다. 이를 위하여 가정의 일-가정 요구를 장기적으로 파악하는 것이 필요하다. 특히 가정의 요구와 자원이 함께 나란히 증감하는 것이 아니므로 시장노동이나 가사노동에 필요한 시간적 요구나 변화를 예상해보는 것이 필요하다. 둘째로 가정이 갖고 있는 시간적, 경제적 자원도 제한되어 있으므로 노동요구를 충족시킬 수 있는 방안을 가정 내에서 강구하거나 국가나 기업, 지역사회에서 찾아보는 것이 필요하다.

본 연구는 가정 내 개인 혹은 부부의 협력적인 경력관리를 통해 일생에 걸쳐 일-생활의 균형을 이루도록 하기 위한 기초적인 문헌 연구이므로, 여기서는 일-생활 균형을 고려한 경력관리의 필요성과 유형, 부부간의 일-가정 분담유형, 가정에 적용할 때 고려해야 할 점만을 제시하였다. 또 아직까지는 관련연구들이 많지 않아 미국의 연구결과를 토대로 제시하였다. 그러나 경력관리는 이론적인 측면보다는 실질적인 교육을 통해 이루어질 때 더 의미와 효용성이 있으며, 우리나라의 상황에 맞는 경력관리와 일-가정 균형이 필요하므로 앞으로 다음과 같은 연구들이 요구된다.

첫째, 가정 내 부부의 경력관리의 유형을 통해 우리나라 부부들의 일-가정생활의 분담의 유형과 경력개발에 대한 실태조사 실시해야 할 것이다. 외국의 경우에, 특히 코벌대의 연구에서는 중년가정의 노동과 가정생활, 경력관리에 대한 대대적인 연구를 실시하였고, 인적자원관리측면에서도 가정의 노동력 분담과 지원에 대한 기업의 노력이 많이 연구되는데 비해 우리

나라에서는 이에 대한 연구결과가 없다. 따라서 본 연구는 기업 차원이 아닌 가정학적 차원에서 부부의 노동과 경력개발에 대한 연구를 실시할 수 있는 이론적 토대가 될 수 있다.

둘째, 가정생활설계와 일-생활 균형 전략은 가정의 주체적인 노력을 가시화하고 구체화함으로써 실질적인 교육프로그램 개발에 활용할 수 있다. 일-생활 균형에 대한 논의가 많이 이루어지고 있지만 기업이나 국가의 노력에 국한되고 있는 현실에서 가정도 한 축으로 기능해야 할 것인데 아직은 가정의 역할에 대한 관심이 부족하였다. 외국의 경우에는 개인의 일-생활 균형을 위한 매뉴얼이나 책자들이 많이 개발되어 있는데 비해 우리나라에서는 연구들은 많이 이루어졌지만 실질적으로 가정에서 활용할 수 있는 방법의 개발이나 소개는 전무하다고 할 수 있으므로 구체적인 정보를 제공하는 것이 필요하다.

단지 외국의 경우에 비해 우리나라의 노동시장은 다소 경직되어 있어 노동시장으로의 진출입이 용이하지 않은 측면이 있어 경력관리를 시도하는 데 있어 어려움이 있을 수 있다. 예를 들어 승진이나 노동시간을 자발적으로 조절하거나 재취업이 어려울 수 있다. 그러나 최근 우리나라의 기업들도 노동의 융통성이 중요함을 인식하여 융통노동시간제나 압축노동시간제, 직업공유제 등의 정책을 도입하고 있으며 연봉제나 계약직의 증가, 임금피크제 등 다양한 제도들을 활용하고 있음을 감안한다면 앞으로 점차 고용의 다양화와 유연화가 우리나라에서도 일반화될 것으로 보인다.

그런 점에서 가정이 일-생활 균형의 주체자로서 자신의 일생 계획과 경력을 관리하도록 하는 것은 기업이나 정부의 변화를 촉구하도록 하는 계기가 될 수도 있다. 뿐만 아니라 일생에 걸친 경력관리를 통한 일-생활 균형이란 고령화시대로 접어들면서 특히 여성들이 임금노동을 자신의 생활의 한 축으로 받아들여 가정생활과 더불어 관리해가야 하는 부분임을 인식하도록 하는 것이며, 이는 결국 여성의 노동시장참여를 활성화하기 위한 교육이 된다.

본 연구는 국가나 기업 중심의 일-가정 균형을 위한 제도적 지원에서 나아가 가정 스스로가 일-가정 균형의 주체가 되어야 함을 인식시키고 그 과정을 제시하였다는 점에서 지금까지의 일-가정 균형 관련 연구들과 차별화된다고 할 수 있다. 또한 시장노동중심의 경력관리를 벗어나 일과 가정생활을 동시에 고려하는 새로운 시각의 경력관리를 소개함으로써 위와 같은 연구들을 촉진하는 시발점이 된다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 뿐만 아니라 본 연구결과를 통해 일-생활 균형과 관련된 구체적인 교육 프로그램을 개발하고 이를 건강가정지원센터를 중심으로 교육한다면 센터의 교육대상을 취업주부나 맞벌이부부 로까지 확대하는 것이 될 수 있으며 찾아가는 기업교육에서 활용할 수 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 강혜련 · 구지숙 · 김효신(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구. 여성가족부 연구보고서.
- 강혜련 · 김태홍 · 김진호(2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 이화여자대학교 경영연구소 연구보고서.
- 김안나 · 김미경 · 유계숙(2007). 가족친화적 기업모형개발 연구. 한국여성정책연구원, 한국보건의사회연구원 연구보고서.
- 김영선 · 옥선화(2005). 가족기업 종사자의 일-가정 갈등 및 직업 만족도와 생활만족도. 한국가정관리학회지, **23(1)**, 223-238.
- 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가정관리학회지, **19(3)**, 1-16.
- 김태홍 · 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 김태홍 · 김난주(2004). 우리나라 모성보호제도의 실시현황분석과 개선방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 박재환(2005). 취업자의 생활시간연구. 여성가족부, 통계청(2004). 2004 생활시간조사 종합분석결과와 학술세미나 자료집. 삼성경제연구소(2008). 중고령자의 근로관에 관한 국제비교. Issue Paper. 2008. 9.11.
- 이성희 · 강성희(2002). 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도. 한국가정관리학회지, **20(3)**, 101-111.
- 이준형 · 이은영 · 최득진(2005). 가족친화적 기업제도에 관한 연구. 국회여성가족위원회 연구보고서.
- 임희정(2000). 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 관한 연구, 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 장혜경 · 김혜경 · 이진숙 · 김현주 · 장화경(2002). 외국의 가족정책과 한국의 가족정책 및 전담부서의 체계화 방안 연구. 한국여성개발원 연구보고서.
- 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, **23(4)**, 113-122.
- 정영금(2007). 지역사회지원을 통한 일-가족 지원. 한국가족자원경영학회지, **11(1)**, 37-51.
- 통계청(2009a). 경제활동인구조사. 통계청 통계보고서.
- 통계청(2009b). 2009 한국의 사회지표. 통계청 통계보고서.
- 통계청(2009c). 한국의 사회동향 2009. 통계청 통계보고서.
- 통계청(2010). 2009 생활시간조사. 통계청 보도자료. 2010. 3.30
- 한국여성개발원(2005). 2005 여성통계연보. 연구보고서.
- 홍승아 · 김혜영 · 류연구 · 相馬直子 · 조순주 · 진미정(2007). 가족친화적 지역사회 모형개발 연구. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- Kossek A. & B. Lautsch(2008). 이진만 · 광승웅 · 신재욱 역 (2009). 내 인생의 CEO가 되자. 서울: 렉스미디어.
- Allen, Tommy D.(2008). Integrating career development

- and work-family policy. Poelmans, S and P. Caligiuri (2008). *Harmonizing Work, Family, and Personal Life*. N.Y.: Cambridge University Press.
- Haddock, S.A. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance. *J. of Marital and Family Therapy*, 27. 445-458.
- Hakim, C(1994). *We are All Self-Employed*. SF: Berret-Koehler.
- Hall, D. T. and F. S. Hall(1980). Stress and two career-couple. Cooper, C. L. and R. Payne ed. *Current Pains in Occupational Stress*. London: Wiley.
- Harrington B. and D. Hall(2007). *Career Management and Work-Life Integration*. LA: Sage Publications.
- Hertz, R.(1999). Working to place family at the center of life. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 562. 16-31.
- Jacobs, A. & Gerson, K.(2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Miller, J., Miller, M. and Zappone, C.(2005). Get a life: Working 24/7 may seem good for companies, but it often is bad for the talent. *Fortune*, 28 Nov.
- Moen, P. (2004). The new middle workforce. Bronfenbrenner Life Course Center. Research Paper.
- Moen, P. and S. Sweet(2004). From work-family to flexible careers. *Community, Work & Family*, 7(2). 209-226.
- Moen, P. and N. Chesley(2008). Toxic job ecology, Time convoys, and work-family conflict: can families (re)gain control and life-course "fit"? Korabik, K., D. S. Lero and D. L. Whitehead.(2008). *Handbook of Work-Family Integration*. N.Y.: Elsevier Inc.
- Salzman, A(1992). *Downshifting: Reinventing Success on a Slower Track*. N.Y.: Harper Collins.
- Sandholtz, K, B. Derr, K, Buckner, and D. Carlson. 2002. *Beyond Juggling*. N.Y.: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Sweet, S. and P. Moen(2006). Advancing a career focus on work and family: insights from the life course perspective. Catsouphe, M., E. E. Kossek, and S. Sweet (2006). *Work and Family Handbook*. NJ: LEA.
- Voydanoff P.(2005). Toward a conceptualization of work-family fit and balance: a demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67. 822-836.
- Voydanoff P.(2008). A conceptual model of the work-family interface. Korabik, K., D. S. Lero and D. L. Whitehead.(2008). *Handbook of Work-Family Integra-*
- tion. N.Y.: Elsevier Inc.
- 접수 일 : 2010년 11월 15일
□ 심사 일 : 2010년 12월 03일
□ 심사완료일 : 2011년 02월 10일