

기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족 전이 : 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교

Work-Family Spillover of Married Working Women by Employment Status

진 미 정(Meejung Chin)*

Department of Child Development & Family Studies, Research Institute of Human Ecology, Seoul National University

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate how work-family spillover differed by employment status of married women and to identify factors related to the differences. This study drew a sample of 332 self-employers, 181 unpaid family workers, and 1,053 wage workers from the 2014 Korean Longitudinal Survey of Women and Families. It was found that negative work-family spillover did not differ by employment status of married women. However, positive work-family spillover was found the lowest in family workers. The regression analysis showed that the difference remained after controlling socio-demographic characteristics, average working hours, and the number of days off per week. The factors related to negative spillover were age, the presence of young children, working hours, and the number of days off. Findings from this study suggest that family workers are most disadvantaged in terms of work-family spillover. Yet there is no policy developed for them. Family policy needs to take them into account in planning and implementing services.

▲주제어(Key words): 기혼 취업여성(married working women), 자영업자(self-employer), 무급가족종사자(family worker), 임금근로자(wage worker), 일·가족 긍정적 전이(work-family positive spillover), 일·가족 부정적 전이(work-family negative spillover)

I. 문제제기

기혼여성의 경제활동참여율이 증가함에 따라 OECD 가입 국가들은 일·가족 양립을 중요한 정책과제로 다루고 있으며, UN 사회정책국에서도 일·가족 양립을 중요한 가족정책의 주제로 다루고 있다(R. Kaczmarksa, 2014). 우리나라에서도 저출산 문제의 해결방안으로 일·가족 양립

을 지원하는 정책들이 확대되고 있으며 이용자도 해마다 증가하고 있는 추세이다. 그런데 모든 기혼 취업여성들이 이러한 정책의 혜택을 보는 것은 아니다. 일·가족 양립 정책들이 주로 사업장의 가족친화 근무제도나 고용보험에 근거한 휴가·휴직제도로 구성되어 있기 때문에 비임금근로자들은 정책의 대상에서 배제되어 있다¹⁾.

2014년 12월 현재 우리나라의 비임금근로자는 6,506천

• 본 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었으며(NRF-2013S1A5B8A02068055), 2015년 5월 대한가정학회 및 한국가정관리학회 주관 통합학술대회에서 포스터 발표되었음.

* Corresponding Author : Meejung Chin, Department of Child Development & Family Studies, Seoul National University, Gwanak-ro 1, Gwanak-gu, Seoul 08826, Korea, tel: +82-2-880-1454, E-mail: mchin@snu.ac.kr

1) 본 연구에서 임금근로자는 임시고용자를 제외한 상용임금근로자를 의미하며, 자영업 종사자는 고용주, 자영자, 무급가족종사자를 모두 포함한다. 용어의 정의에 대해서는 연구방법에서 보다 상세하게 설명하였다.

명으로 전체 근로자의 25.63%를 차지한다(Statistics Korea, 2014). 여성 비임금근로자는 2,470천명으로 여성 전체 근로자의 23.27%를 차지한다. 우리나라 근로자의 약 1/4에 해당하는 집단이지만 이들의 일·가족 양립에 대해서는 정책적으로나 학문적으로나 관심의 대상이 되지 못하였다. 일·가족 양립지원정책이나 가족정책의 일차적 대상이 아니라는 점에 그 원인이 있을 것이다. 그러나 전체 근로자 중 비임금근로자가 차지하는 비중을 볼 때 이들의 일·가족 문제를 간과한다면 보편성을 지향하는 가족정책에서 상당한 사각지대가 발생한다. 임금근로자들을 위한 정책은 지속적으로 개발되고 확대되는 반면, 비임금근로자에 대한 가족정책은 존재하지 않아 두 집단 간 간극이 점점 더 커질 수 있다.

많은 선행연구들이 밝힌 바와 같이, 일과 가족생활이라는 두 개의 삶의 영역은 서로 밀접하게 관련이 있으며, 서로 전이(spillover)를 통해 영향을 미친다(J. H. Greenhaus & J. G. Powell, 2006; J. G. Grzywacz, D. M. Almeida, & D. A. McDonald, 2002; J. Kim, & G. Han, 2002; S. Sweet, 2014). 긍정적 전이는 일·가족생활이 서로 긍정적인 상호작용을 하여 각 영역에서의 활동을 촉진하거나 향상시키는 것을 의미하고, 부정적 전이는 반대로 각 영역에서의 활동이 서로 충돌하거나 갈등을 일으키는 것을 의미한다. 긍정적 전이는 극대화시키고, 부정적 전이는 최소화하는 것이 일·가족 양립의 방향이다.

일·가족 전이에는 근무환경이나 근로시간 등과 같은 근로 특성이 영향을 미친다(S. Ok et al., 2011). 그런데 일반적으로 자영업자나 무급가족종사자와 같은 비임금근로자의 근로 특성이나 환경이 일·가족 전이의 수준이나 내용에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서는 알려진 바가 별로 없다. 비임금근로자, 특히 자영업 종사자들은 임금근로자에 비해 일에 대해 자율성이나 통제감을 가지기 때문에 일과 가족생활을 균형 있게 양립하는 것이 더 수월하다고 하는 연구들이 있고(J. Gimenez-Nadal, J. Molina, & R. Ortega, 2011; K. Lombard, 2001), 이러한 이유로 기혼 여성들이 자영업을 선택한다고 보는 연구도 있다(A. Arai, 2000). 다른 한편 자영업자들 역시 일·가족 갈등을 경험하거나(J. Kirkwood & B. Tootell, 2008; K. Loscocco, 1997; S. Parasuraman & C. Simmers, 2001), 시간 압박을 더 많이 느낀다는 연구 결과도 있다(J. Gimenez-Nadal & R. Ortega-Lapiedra, 2010). 자영업에 종사하는 사람들의 근로시간이 길고, 일과 가족생활 사이의 경계가 명확하지 않아 휴식의 질이 낮아지기 쉽기 때문이다.

그런데 이러한 선행연구들은 모두 우리와 근로환경이

다른 외국에서 이루어진 연구이다. 우리나라는 다른 선진국에 비해 자영업자 비율이 높고 규모가 영세한 편이다(J. Keum, K. Kim, D. Cho, & J. Cho, 2009). 우리나라에서는 비임금근로자들의 일·가족 전이 수준이 어떤 수준인지 실증적으로 분석한 연구가 거의 없다. 본 연구는 비임금근로자의 비율이 높은 우리 사회에서 정책적 관심에서 배제되어 있는 기혼여성 자영업자와 무급가족종사자의 일·가족 전이 수준을 파악하여 연구자와 정책입안자들의 관심을 제고하는 것을 목적으로 한다. 여성 자영업자와 무급가족종사자의 일·가족 전이 수준을 파악하고자 할 때 일반적으로 선행연구들은 임금근로자를 비교집단으로 선택한다(J. Gimenez-Nadal, J. Molina, & R. Ortega, 2011; K. Lombard, 2001). 임금근로자와 비임금근로자는 종사상 지위가 다를 뿐 아니라 근로특성이 다른 집단이지만 임금근로자 대상의 연구결과가 많아 결과를 비교하기 용이하고, 임금근로자 중심의 정책이 어떤 방식으로 변화될 필요가 있는지 제안점을 찾기 용이하기 때문이다. 따라서 본 연구에서도 취업여성의 종사상 지위(자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자)에 따라 일·가족 전이 수준을 비교하되, 연령, 교육수준 등 사회·인구학적 배경 특성에서 자영업자, 무급가족종사자들이 임금근로자들과 다를 것으로 예상되기 때문에 일·가족 경험을 비교할 때 이런 특성을 고려하고자 한다.

구체적으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 기혼 취업여성의 종사상 지위에 따라 긍정적, 부정적 일·가족 전이 수준에 차이가 있는가?
- <연구문제 2> 기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 긍정적, 부정적 일·가족 전이의 차이가 사회·인구학적 특성 및 근로특성에 의해 설명되는가?

II. 선행연구 고찰

1. 기혼 취업여성의 비임금근로

통계청 경제활동인구조사에 따르면 종사상 지위는 임금근로자와 비임금근로자로 대분되고, 임금근로자에는 상용, 임시, 일용 근로자가, 비임금근로자에는 고용주, 자영자, 무급가족종사자가 포함된다. 고용주는 유급의 고용원이 있는 자영업자를 의미하고, 자영자는 고용원이 없는 자영업자를 의미하며, 무급가족종사자는 보수를 받지 않고 1

주일에 18시간 이상 가족의 일을 돕는 자를 의미한다. 무급, 유급에 상관없이 종사자 5인 미만의 소규모 사업체는 영세자영업으로 분류되는데, 우리나라의 자영업은 영세성을 특징으로 한다(J. Keum et al., 2009).

2014년 12월 현재 우리나라의 비임금근로자는 6,506천명으로 전체 근로자의 25.63%를 차지한다(Statistics Korea, 2014). 여성 비임금근로자는 2,470천명으로 여성 전체 근로자의 23.27%를 차지한다. 2014년 여성 비임금근로자 중 고용주는 14.5%, 자영업자는 48.7%, 무급가족종사자는 36.8%이다(Statistics Korea, 2014). 통계청에서 발표하는 통계 중 혼인상태별 종사상 지위를 파악할 수 있는 자료가 없어 전반적 현황 파악은 가능하지 않다. 다만 전국적 대표성을 가진 한국노동패널 2004년 7차년도 자료를 분석한 연구에 따르면, 20~45세 기혼여성 1,345명 중 미취업자가 51.2%, 비정규직 근로자가 15.6%, 정규직 근로자가 18.2%, 비임금근로자가 15.0%로 나타났다(H. Choi, 2014). 즉, 전체 기혼 취업여성 중 비임금근로자가 차지하는 비율은 30.7%이다.

산업 전체적으로 보았을 때, 한국은 전체취업자 중 자영업자 비율이 25.8%로 OECD 국가 평균 15.3%에 비해 높은 수준이다(S. Moon & I. Jun, 2011). 세계적으로 볼 때 경제 성장과 더불어 자영업자 비율이 감소하는 경향이 있으며 우리나라도 역시 감소하는 추세에 있다(Korean Women's Development Institute, 2011). 감소세에도 불구하고 우리나라의 자영업자 비율은 선진국에 비해 높으며 특히 여성 자영업자의 비율이 높아 경제 발전단계에 걸맞지 않은 고용구조를 가지고 있다(J. Ryoo, & H. Choi, 1999; Korean Women's Development Institute, 2011).

여성의 자영업 선택에 영향을 미치는 요인을 밝힌 외국의 연구를 보면, 자영업은 노동유연성에 대한 요구가 높을 때, 표준 근로시간 외 노동의 필요성이 있을 때, 그리고 남편이 건강보험을 가지고 있을 때 선택될 가능성이 높다(K. Lombard, 2001). 또한 자녀수가 많을수록, 0-2세 영아기 자녀가 있는 경우에, 남편이 자영업에 종사하는 경우에 임금근로보다 자영근로를 선택할 확률이 높아지는 반면, 남성에게는 자녀수나 자녀연령이 자영업 선택 확률에 아무런 영향을 미치지 않았다(A. Arai, 2000). 미국의 통계청 CPS자료를 분석한 J. R. Boden, Jr(1999)의 연구에서도 6세 미만의 자녀가 있는 여성 중 자영업을 선택한 이유로 근무일정의 유연성, 가족과 개인적 의무 수행의 양립을 선택한 비율이 51.6%에 달하는 반면, 같은 조건에서 같은 이유로 자영업을 선택한 남성은 14.7%에 불과하였다. 이렇듯 외국의 선행연구들은 여성들의 자영업 종사

가 일·가족 양립과 관련이 있다는 점을 공통적으로 지적하고 있다. 일과 가족생활을 균형 있게 양립해야 하는 책임감이 여성에게 더 주어지기 때문에 여성들, 특히 어린 자녀가 있는 여성들은 일·가족 양립 전략으로 유연성이 높은 자영업을 선택한다는 것이다.

우리나라의 연구를 보면, 연령이 높을수록 임금근로자로 취업할 가능성은 낮아지고 자영업에 종사할 가능성이 높아진다(E. Oh, M. Min, & J. Kim, 2009; S-M. Jin, E-N. Kang, & Y-S. Jang, 2011). 일반적으로 고연령층에서 자영업을 선택할 확률이 더 높으며, 특히 여성들은 배우자의 협업자로서 무급가족종사자나 자영업을 선택할 확률이 높다(Korean Women's Development Institute, 2011). 그런데 우리나라에서는 여성들의 자영업 선택이 일·가족 양립과 관련된다는 직접적인 연구 결과가 많지 않으며, 그 결과도 서로 상충된다. 한편으로는 취학자녀를 양육해야 하는 여성 인력이 임금근로보다 비임금근로를 선택할 확률이 높아 가족 내 육아 부담이 여성의 종사상 지위와 관련이 있는 것으로 나타난 연구들이 있다(J. Keum et al., 2009; Korean Women's Development Institute, 2011; J. Lee et al., 2012). 예를 들어, 경기도 내 영세자영업자들을 대상으로 한 J. Lee et al.(2012)의 연구를 보면, 18세 미만의 자녀를 둔 총 600명의 자영업 종사 기혼여성 중 43%는 "가정생활과 병행하기에 자영업이 더 자유롭다고 생각해서" 자영업을 선택하였으며, 이러한 비율은 미취학자녀가 있는 경우에 더 높게 나타났다(미취학자녀가 있는 여성 45.1%, 없는 여성 41.1%). 그러나 전국적 대표성을 가진 한국노동패널 자료를 분석한 J. Sung(2002)의 연구에서는 미취학자녀의 존재가 여성의 취업 여부 자체에는 영향을 미치지지만, 자영업 선택에는 유의한 영향 요인이 아닌 것으로 나타났다.

2. 기혼 취업여성의 일·가족 전이와 관련 요인

일과 가족생활이라는 두 개의 삶의 영역은 서로 밀접하게 관련이 있으며, 서로 전이를 통해 영향을 미친다(J. H. Greenhaus & J. G. Powell, 2006; J. G. Grzywacz, D. M. Almeida, & D. A. McDonald, 2002; J. Kim, & G. Han, 2002; S. Sweet, 2014). 일·가족 전이는 방향성에 따라서 일로부터 가족으로의 전이와 가족으로부터 일로의 전이로 구분되고, 전이 내용의 성격에 따라서 긍정적 전이와 부정적 전이로 구분된다. 긍정적 전이는 일·가족생활이 서로 긍정적인 상호작용을 하여 각 영역에서의 활동을 촉진하거나 향상시키는 것을 의미하고, 부정적 전이는 반대로 각 영역에서의 활동이 서로 충돌하거나 갈등을 일으

키는 것을 의미한다. 긍정적 전이는 극대화시키고, 부정적 전이는 최소화하는 것이 일·가족 양립의 방향이다.

J. H. Greenhaus and G. N. Powell(2006)은 일·가족 긍정적 전이에 대한 선행연구들을 정리하면서 긍정적 전이가 일어나는 이유를 자원의 관점에서 설명하였다. 즉, 한 영역에서 획득되는 기술과 관점, 심리적·신체적 자원, 사회자본, 유연성, 물질적 자원과 같은 자원이 성취와 긍정적 정서를 촉진하여 결과적으로 다른 역할에서의 성취와 긍정적 정서에 영향을 미친다는 것이다. 이러한 모델에 기초하여 임금근로자 취업여성들의 긍정적 전이를 연구한 O. Kim and H. Kim(2010)은 급여, 복리후생, 탄력근무, 거리근접성과 같은 직장에서의 자원 요인보다는 가사도우미, 남편 지지도, 건강상태와 같은 가정에서의 자원 요인이 일·가족 혹은 가족·일 사이의 긍정적 전이에 더 많은 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

일과 가족생활 간의 부정적 전이도 자원의 관점에서 설명된다. J. H. Greenhaus and N. J. Beutell(1985)은 일과 가족생활에서 맡고 있는 역할책임이 한정된 시간, 에너지, 심리적 자원을 두고 경쟁하게 된다는 관점에서 부정적 전이와 갈등을 설명하였다. 선행연구들을 보면 여성들의 경우 특히 가족생활로부터 직장생활로의 부정적 전이를 더 많이 경험하는데(J. Kim & G. Han, 2002), 이는 여성들의 일·가족 양립이 남성에 비해 더 어렵다는 점을 반영한다. 선행연구들은 자녀수, 미취학자녀의 존재(J. G. Grzywacz et al., 2002; Y. Moon, 2013; G. Yoo, 2008)나 결혼만족도와 같은 가족 특성(S. Ok et al., 2011)이 여성근로자의 부정적 일·가족 전이에 영향을 미치고, 근속연수, 직무몰입도(S. Ok et al., 2011), 근무유연성(M. Chin & M. Sung, 2011; E. Hill, V. Martinson, & M. Ferris, 2004), 근로시간(S. Kim, 2011), 교대근무형태(Mauno & Mervi, 2015) 등과 같은 근로 특성이 일·가족 갈등 수준에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 예를 들어, 어린 자녀의 존재는 가족으로부터 일로의 부정적 전이 수준을 높이는 동시에 긍정적 전이 수준은 낮춘다(J. G. Grzywacz et al., 2002; Y. Moon, 2013; G. Yoo, 2008). 또한 주당 근로시간은 일·가족, 가족·일 사이의 긍정적, 부정적 전이 모두를 높이는 것으로 나타났다(J. G. Grzywacz et al., 2002). 우리나라의 30~50대 남녀근로자를 조사한 J. Kim and G. Han(2002)의 연구에서는, 노동시간은 영향력이 없었으나 대신 근무량이 긍정적 전이 수준과 부정적 전이 수준을 모두 높이는 것으로 나타났다.

이처럼 임금근로를 하는 취업여성의 일·가족 전이에 영향을 미치는 요인에 대해 연구가 많이 이루어진 것에 비해, 비임금근로자의 일·가족 전이 수준이나 영향요인에 대

해서는 알려진 바가 많지 않다. 통념 상 비임금근로자는 임금근로자에 비해 일에 대한 유연성이나 자율성을 더 많이 가질 것으로 여겨지지만, 연구결과는 일관되지 않다. 근로시간의 측면에서도 자영업자가 임금근로자에 비해 더 장시간 일을 한다는 연구결과들이 있는가 하면(A. Hyttinen & O-P. Ruuskanen, 2007), 자영업자들의 근로시간이 더 짧다는 연구결과(J. Gimenez-Nadal et al., 2011)도 있어서 보다 많은 연구가 필요한 실정이다.

J. Gimenez-Nadal and R. Ortega-Lapiedra(2010)는 스페인 생활시간조사 자료를 가지고 자영업자와 임금근로자의 시간 스트레스를 비교하였는데, 흥미롭게도 남성들의 경우 자영업자들이 임금근로자보다 시간 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타난 반면, 여성들의 경우에는 차이가 없었다. 이러한 결과는 자영업 남성들이 임금근로자에 비해 여가의 질이 더 낮기 때문인 것으로 해석되었다. 자영업을 하는 사람들은 일에 대한 자율성이 더 높은 반면, 일과 여가 사이의 경계가 모호하여 방해받지 않는 여가시간을 확보하지 못한다는 것이다(A. Hyttinen and O-P. Ruuskanen, 2007). 이러한 결과는 자영업이 가진 장점이나 긍정적 효과가 단점에 의해 상쇄될 수 있음을 보여준다.

J. Gimenez-Nadal et al.(2011)은 또 다른 연구에서 18세 미만 자녀가 있는 기혼여성 중 자영업자와 일반취업자를 비교하였는데, 자영업자가 일반취업자에 비해 노동시간은 짧고 여가시간은 긴 것으로 나타났다. 그러나 자녀 양육에 소요되는 시간에는 차이가 없었다. 생활시간의 사용대를 비교해볼 때, 자영업에 종사하는 어머니들은 오전이나 오후 시간에 자녀를 돌보는 데 시간을 더 많이 사용하고 오후 5시부터 9시사이의 저녁시간에 노동을 하는 비율이 높았다. 이러한 결과는 자영업에 종사하는 어머니들이 일과 돌봄의 시간을 조정하여 오전과 낮에는 직접 자녀를 돌보고, 남편이 집에 돌아올 시간대에 일을 하는 것을 의미한다.

우리나라 연구결과를 보면 J. Lee et al.(2012) 연구에서 영세자영업에 종사하는 기혼여성의 평균 근로시간은 주 60.2시간이었으며 토요일에 근무하는 비율이 96%, 일요일에 근무하는 비율이 43.8%였다. 이러한 근로시간은 우리나라 전체 여성 임금근로자의 주 평균 근로시간인 41.6시간(Statistics Korea, 2012)이나 전일제 임금근로자 기혼여성 평균 근로시간 39.68~43.80시간(M. Chin and M. Sung, 2012)에 비해 높은 편이다. 같은 연구에서 응답자들은 '가사노동에 대한 부담(57%)'이나 '다른 가족구성원과 함께 시간보내기 어려움(46%)', '불규칙적/장시간 근무(44.2%)'등을 언급하여 자영업에 종사하는 기혼여성들

도 부정적 전이를 체감하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과들을 볼 때, 자영업이 유연한 노동을 가능하게 하는 반면 장시간 근로를 동반할 수도 있다. 자영업은 자신의 근로시간과 수입이 비례하기 때문에 자영업자나 무급가족종사자가 장시간 일하는 경우가 많아 일·가족간 부정적 전이가 더 높을 수 있다. 특히 우리나라의 자영업은 영세한 규모의 자영업이기 때문에 근로 환경이나 특성이 열악할 가능성이 높다. 이러한 특성들이 기혼 취업여성의 긍정적, 부정적 일·가족 전이 수준에 어떻게 영향을 미치며, 또한 일·가족 전이에 가장 크게 영향을 미치는 요인들이 무엇인지에 대해 연구가 필요하다.

III. 연구방법

1. 분석 자료와 대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 수집한 제4차 여성가족패널 자료를 활용하였다. 여성가족패널은 여성의 경제활동과 가족생활에 대한 종단적 자료 구축을 위해 2007년 시작된 전국단위 가구조사이다. 제4차 조사는 2012년에 시행되었으며, 제1차 조사에 참여했던 가구 9,068가구 중 6,734가구가 재조사에 참여하여 75.1%의 유지율을 보였다. 여성가족패널은 조사대상 가구의 만 19~64세 여성을 모두 조사하는데, 제4차 자료에는 총 10,222명 여성의 가족관계 및 일자리 자료가 포함되어있다.

본 연구의 분석을 위해 미성년자녀가 1명 이상 있는 기혼 취업여성을 선택하였으며, 이 중 고용주/자영업자 332명, 무급가족종사자 181명, 상시 임금근로자 1,053명 등 총 1,566명을 분석대상으로 하였다. 결혼지위를 보면 현재 배우자와 함께 사는 여성 1,458명, 이혼이나 별거 중인 여성이 75명, 사별한 여성이 33명이었다. 본 연구에서는 기혼여성의 일·가족 전이 수준을 파악하는 것이 일차적 목적이기 때문에 배우자가 없어도 돌봄의 대상이 되는 미성년자녀가 있으면 분석대상으로 하였다.

2. 측정 및 분석방법

본 연구의 종속변수인 일·가족 전이는 여성가족패널 연구팀이 개발한 문항 척도를 그대로 사용하였다. 일·가족 긍정적 전이(일을 함으로써 가정생활도 더 만족스러워진다, 일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다, 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다, 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게

된다, 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다, 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다)는 총 6개 문항으로 측정되었고 신뢰도 계수 Cronbach's alpha는 .78이다. 일·가족의 부정적 전이(자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다, 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다, 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다, 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다, 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본적이 있다)는 총 5개 문항으로 측정되었고 Cronbach's alpha는 .85이다. 일·가족 전이는 각 문항에서 제시된 내용에 4점 척도로 된 응답 중 선택하도록 되어 있는데 점수가 높을수록 해당 성향이 높아지도록 코딩하였다(1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=약간 그렇다, 4=매우 그렇다).

사회·인구학적 변수로 연령, 교육수준, 가구소득, 미취학자녀 유무, 하루 평균 근로시간, 주 당 근로일수를 포함하였다. 연령은 만 나이로 측정하였고, 교육수준은 고등학교 졸업 미만, 고등학교 졸업, 2년제 이상 대학교 졸업 이상의 세 집단을 구분하였으며 회귀분석에서는 고등학교 졸업 이하 학력자를 기준집단으로 하고 나머지 집단을 각각 가변수화하였다. 가구소득은 지난 1년 간 가구 총소득을 직접 쓰도록 되어 있는데, 이를 자연로그화하여 분석에 포함하였다. 미취학자녀 유무는 만 6세 미만 자녀가 있는지 여부이며 분석에서는 가변수로 처리하였다(1=있음, 0=없음). 하루 평균 근로시간과 주 당 근로일수는 현재 일자리에서의 평균 근로시간과 근로일수를 직접 쓰도록 하였다. 평균 근로시간의 비선형효과를 살펴보기 위해 근로시간의 제곱항도 포함시켰다. 휴무일수는 주 당 근로일수에 대한 응답을 토대로 계산하여 세 가지 유형으로 구분하였다(0=휴무일 없음, 1=주 1회 휴무, 2=주 2회 이상 휴무).

먼저 종사상 지위에 따른 응답자의 사회·인구학적 특성, 가족 특성, 근로 특성, 일·가족 전이 수준을 비교하기 위해 일원분산분석을 사용하였으며, 이 때 4차년도 개인 횡단가중치를 적용하였다. 종사상 지위, 사회·인구학적 특성, 가족 및 근로 특성이 긍정적, 부정적 일·가족 전이에 미치는 영향력을 분석하기 위해서는 중다회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 종사상 지위에 따른 사회·인구학적 배경 및 근무 특성 차이

Table 1. Socio-demographic backgrounds and work characteristics of the respondents

(N=1,566)

	Self-employer (N=332)		Family worker (N=181)		Wage worker (N=1,053)		F/Chi ²
	Mean Freq.	(S.D.) (%)	Mean Freq.	(S.D.) (%)	Mean Freq.	(S.D.) (%)	
Backgrounds							
Age	42.64	(5.62)	44.15	(7.19)	40.59	(5.88)	26.96***
Education Level							
Less than HS	18	(5.55%)	34	(19.02%)	60	(5.74%)	101.36***
HS graduate	131	(39.50%)	100	(55.44%)	463	(44.00%)	(df=4)
College degree and above	182	(54.95%)	46	(25.54%)	529	(50.26%)	
Family Characteristics							
Household Income	5290	(2746)	4283	(2169)	4970	(2651)	6.05**
Presence of young child	75	(22.47%)	35	(19.54%)	347	(32.99%)	10.33***
Presence of spouse	305	(91.87%)	179	(98.90%)	974	(92.50%)	11.10*
Work Characteristics							
Work Days per Week	5.53	(1.19)	5.93	(1.00)	5.06	(.82)	70.90***
5 or less day	150	(45.49%)	52	(28.49%)	825	(78.76%)	
6 day work	111	(33.49%)	69	(38.16%)	203	(19.35%)	
7 day work	69	(21.02%)	60	(33.34%)	20	(1.89%)	
Work Hours per Day	8.16	(2.86)	7.64	(2.51)	7.62	(1.83)	7.81***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자 간에 사회·인구학적 배경변수의 차이를 비교해보았다. 자영업자의 평균 연령은 42.64세, 무급가족종사자는 44.15세, 임금근로자는 40.59세로 집단 간 차이가 유의하였다($F=26.96$, $p<.000$). 교육수준을 보면, 자영업자 중 대학졸업자는 55.0%, 고등학교 졸업자는 39.5%, 고졸 미만 학력자는 5.6%였고, 무급가족종사자 중 대학졸업자는 25.5%, 고등학교 졸업자는 55.4%, 고졸 미만 학력자는 19.0%였으며, 임금근로자 중 대학졸업자는 50.3%, 고등학교 졸업자는 44.0%, 고졸 미만 학력자는 5.7%로 세 집단 중 무급가족종사자의 평균 교육수준이 가장 낮았다. 종사상 지위에 따른 교육수준의 집단 차이는 통계적으로 유의하였다($Chi^2=101.36$, $p<.001$).

연 평균 가구소득은 자영업자가 5,290만원, 무급가족종사자가 4,283만원, 임금근로자 집단이 4,970만원으로 무급가족종사자 집단이 가장 낮았다($F=6.05$, $p=.002$). 미취학 자녀가 있는 비율은 자영업자가 22.5%, 무급가족종사자가 19.5%, 임금근로자가 32.9%로 임금근로자 집단에서 비율이 가장 높고 무급가족종사자 집단에서 가장 낮았다($Chi^2=10.33$, $p<.000$). 배우자가 있는 비율은 자영업자가 91.87%, 무급가족종사자가 98.90%, 임금근로자가 92.50%로 집단 간 차이가 있었다($Chi^2=11.10$, $p<.05$). 무급가족종사자인 경우, 자영업자인 배우자의 협력자로 일하는 경우가 많기 때문인 것으로 해석된다.

주 당 근로일수는 자영업자가 5.53일, 무급가족종사자가 5.93일, 임금근로자가 5.06일로 무급가족종사자의 근로

일수가 가장 많았다($F=70.90$, $p<.000$). 주당 근로일수를 가지고 휴무일을 구분해보면, 자영업자는 45.5%가 주 2일 이상 휴무, 33.5%가 주 1일 휴무, 21.0%가 휴무일이 없었고, 무급가족종사자는 28.5%가 주 2일 이상 휴무, 38.2%가 주 1일 휴무, 33.3%가 휴무일이 없었다. 이에 비해 임금근로자는 주 2일 이상 휴무가 78.8%, 주 1일 휴무가 19.4%, 휴무일이 없는 경우가 2%에 불과하였다. 하루 평균 근로시간은 자영업자가 8.16시간, 무급가족종사자가 7.64시간, 임금근로자가 7.62시간으로 자영업자가 가장 길었다($F=7.81$, $p<.000$).

2. 종사상 지위에 따른 일·가족 전이 차이

자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자 간에 긍정적, 부정적 일·가족 전이 수준을 비교하였다. Table 2에 나타난 바와 같이, 전체적으로 부정적 전이 점수보다 긍정적 전이 점수가 더 높아서 일과 가족생활 사이에 부정적인 영향보다는 긍정적인 영향이 서로 교환되는 경우가 더 많음을 보여주었다. 집단 간 점수를 비교하면 긍정적 전이 점수는 자영업자가 2.99점, 무급가족종사자가 2.92점, 임금근로자가 3.02점이었으며, 집단 간 차이는 무급가족종사자와 임금근로자 사이에서만 유의하였다. 부정적 전이 점수는 자영업자가 2.36점, 무급가족종사자가 2.42점, 임금근로자가 2.32점이었으며, 집단 간 차이는 유의하지 않았다.

3. 기혼 취업여성의 긍정적, 부정적 일·가족 전이에 미치는 영향 요인

여기서는 앞서 밝혀진 나타난 종사상 지위에 따른 일·가족 전이의 차이가 어떤 요인에 의해 설명될 수 있는지를 알아보기 위해 종사상 지위 외에 연령, 교육수준, 가구소득, 미취학자녀 유무, 주당 휴무일수, 하루 평균 근로시간을 설명요인으로 한 회귀분석으로 살펴보았다.

먼저 긍정적 전이에 미치는 영향 요인을 보면, 다른 설명요인들을 모두 고려한 후에도 무급가족종사자의 긍정적 전이 점수가 임금근로자보다 .08점 낮았다. 이는 무급가족종사자와 임금근로자 간의 긍정적 전이 차이는 본 회귀모형에 투입된 설명요인만으로는 설명되지 않는다는 것을 의미한다. 설명요인들 중에는 근로시간이 긍정적 전이와 비선형적 관계가 있는 것으로 나타났는데, 근로시간이 1

시간 증가할 때 긍정적 전이 점수는 .08점 증가하지만 근로시간이 길어질수록 그 효과는 다시 감소하는 것으로 나타났다($\beta = -.004, p < .01$).

부정적 전이에 대해 살펴보면 때 취업주부의 종사상 지위는 부정적 전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 연령이 높아질수록 부정적 전이 점수가 낮아졌고($\beta = -.01, p < .05$), 미취학자녀가 있는 경우에 부정적 전이 점수가 높아졌으며($\beta = .18, p < .000$), 주중 휴무일이 2일인 사람에 비해 주중 휴무일이 하루도 없는 경우($\beta = .14, p < .05$)와 주중 휴무일이 하루인 경우($\beta = .13, p < .000$)에 부정적 전이 점수가 높았다. 평균 근로시간은 부정적 전이와도 비선형적 관계가 있었다. 근로시간이 1시간 길어질수록 부정적 전이 점수가 .11점 높아지지만($\beta = .11, p < .000$), 그 효과는 근로시간이 길어질수록 낮아진다($\beta = -.004, p < .05$).

Table 2. Positive and negative work-family spillover by the employment status of respondents (N=1,539)

	Self-employer (N=332)		Family worker (N=181)		Wage worker (N=1053)		F
	Mean	(S.D.)	Mean	(S.D.)	Mean	(S.D.)	
Positive spillover	2.99	ab	2.92	b	3.03	a	5.51*
Negative spillover	2.36		2.42		2.32		1.63

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; a, b letters indicate significant group differences according to Scheffe posthoc test.

Table 3. The effects of the employment status and other covariates on work-family spillover (N=1,539)

Variables	Positive spillover		Negative spillover	
	coeff.	(s.e.)	coeff.	(s.e.)
Work status ^a				
self-employer	-.02	(.03)	.05	(.04)
family worker	-.08	(.04)*	.02	(.05)
Age	-.002	(.002)	-.01	(.003)*
Education ^b				
high school graduate	-.04	(.05)	.09	(.06)
college or more	-.02	(.05)	.05	(.06)
Household income (log)	-.001	(.02)	.004	(.02)
Presence of child under age 6 ^c	-.03	(.03)	.18	(.04)***
Number of day-off /weekd				
None	-.02	(.04)	.14	(.06)*
One day-off	-.05	(.03)	.13	(.04)***
Working hours	.08	(.02)***	.11	(.03)***
working hours ²	-.004	(.001)**	-.004	(.002)*
Constant	2.83	(.19)***	1.76	(.26)***
F		3.71		13.69
R ²		.03		.09
RMSE		.41		.56

Note: a: Wage worker is a reference category; b: Less than high school education is a reference category; c: Presence of child under age 6 is a dichotomous variable which has 1 if there is a children under age 6; d: two day-off per week is a reference category.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 논의 및 결론

본 연구는 취업 기혼여성의 약 30%에 해당하는 비임금 근로자, 즉 자영업 종사자 및 무급가족종사자의 일·가족 전이에 대한 관심에서 출발하였다. 선행연구들은 여성들이 자영업을 선택하는 원인에 일과 가족생활을 양립하고자 하는 욕구가 있다고 보았으며, 실제 미취학자녀 유무가 여성의 자영업 선택에 영향을 미치는 요인으로 보고된 연구도 있다(J. Keum et al., 2009; J. Lee et al., 2012). 그러나 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 자영업 종사자들은 임금근로자에 비해 평균 연령이 높고 미취학자녀가 있는 비율도 낮다. 이러한 결과는 여성의 비임금근로가 일·가족 양립을 위한 전략이기 보다는 다른 요인에 의한 자발적 혹은 비자발적 선택일 가능성이 높다는 것을 암시한다. 그럼에도 불구하고 자영업자의 23%, 무급가족종사자의 20%는 미취학자녀를 1명 이상 두고 있어서(임금근로자의 경우는 33%) 일과 가족생활을 균형 있게 영위하는 것이 이들에게도 중요한 과업이 된다고 짐작할 수 있다. 또한 평균 근로시간이 임금근로자보다 높고, 특히 일주일에 휴무일이 하루도 없는 경우가 많아서(자영업자 21.0%, 무급가족종사자 33.3%, 임금근로자 2%), 비임금근로자들의 시간압박감이 높다는 Gimenez-Nadal and R. Ortega-Lapiedra(2010)의 연구를 뒷받침하였다.

일·가족 향상을 의미하는 긍정적 전이와, 갈등을 의미하는 부정적 전이 수준을 보면, 전체적으로 긍정적 전이 수준이 부정적 전이 수준보다 높다는 점에서 종사상 지위에 따른 차이는 없었다. 기혼 취업여성들은 긍정적 전이 척도의 내용처럼 일에서 삶의 보람과 활력을 찾고, 일을 함으로써 식구들에게 인정받으며, 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 한다. 그러나 무급가족종사자들은 임금근로자보다 긍정적 전이 점수가 더 낮아서 일과 가족생활 사이의 상호 촉진적 효과를 덜 누리고 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 사회·인구학적 특성과 근로 특성을 고려한 회귀분석 결과에도 그대로 나타났다. 관련 특성들을 통제한 이후에도 무급가족종사자들의 긍정적 전이 점수는 임금근로자에 비해 .08점 낮았다. 이러한 결과는 우리나라 자영업의 영세성과 관련이 있을 것으로 보인다. 앞서 언급하였듯이 우리나라는 영세자영업의 비율이 높으며 배우자, 자녀와 같은 무급가족종사자에 대한 의존성이 높다. 본 연구에서도 무급가족종사자 집단의 가구소득이 연 4,283만원으로 세 집단 중 가장 낮았다. 열악한 근로환경 하에 영세한 자영업자의 배우자로서 일과 가족생활을 양립해야 하는 어려움이 긍정적 전이 수준을 낮추는 것으로 해석해 볼 수 있다.

긍정적 전이와 부정적 전이의 영향 요인을 살펴보면, 긍정적 전이를 설명하는 요인은 종사상 지위 외에는 근로시간밖에 없었다. 근로시간이 길수록 긍정적 전이 수준이 높아지지만 그 효과는 비선형적이어서 일정 수준을 넘어서면 긍정적 수준이 감소하게 된다. 근로시간은 부정적 전이 수준에 역시 정적인 영향을 미치는데, 일정 수준까지는 비례하여 높아지다가 어느 수준을 넘어서면 효과는 감소한다. 근로시간이 긍정적 전이와 부정적 전이를 동시에 높이는 효과가 있다는 것은 Grzywacz et al.(2002)의 연구결과와 동일하다. 근로시간이 길어질수록 일에서 얻는 보람과 성취도가 높아지지만 동시에 개인적 삶이 침해받는 정도도 커진다고 해석할 수 있다. 부정적 전이 수준이 긍정적 전이 수준을 넘어서는 지점부터 일·가족 양립에 미치는 영향은 부정적으로 변화할 것이다.

한편 일·가족 간 부정적 전이는 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자 간 차이가 발견되지 않았다. 이들의 부정적 전이는 4점 리커트형 척도에서 2.32~2.42점으로 나타나 척도의 중간값보다 약간 낮았다. 일·가족 간 부정적 전이를 설명하는 요인은 종사상 지위 그 자체보다는 연령, 미취학자녀 유무, 휴무일수였다. 선행연구들(J. G. Grzywacz et al., 2002; Y. Moon, 2013; G. Yoo, 2008)에서도 나타난 바와 같이, 연령이 높아질수록 부정적 전이 수준이 낮아지고, 미취학자녀가 있는 경우에 부정적 전이 수준이 더 높아졌다. 연령이 높아질수록 일에서의 통제성은 높아지는 반면, 자녀들의 연령은 높아져서 부정적 전이의 가능성이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 또한 주당 휴무일수가 이틀인 사람에 비해 하루이거나 하루도 없는 사람에 비해 부정적 전이 수준이 더 높았다. 적절한 휴식과 여가가 뒷받침되지 않는 근로는 일·가족 간 부정적 전이 수준을 높인다는 것을 잘 보여준다.

결과적으로 본 연구는 비임금근로자 중 무급가족종사자들이 일·가족 전이에서 자영업자나 임금근로자에 비해 상대적으로 더 열악한 상황에 있다는 것을 보여주었다. 부정적 전이 수준에서는 차이가 없지만 긍정적 전이 수준이 더 낮고 주당 휴무일도 가장 적었다. 이러한 연구결과는 비임금근로를 하는 여성들도 일과 가족생활을 균형 있게 영위할 수 있도록 지원이 필요하다는 점을 보여준다. 현재 대부분의 일·가족 양립 지원 정책이 미취학자녀가 있는 임금근로자를 대상으로 설계되어있어 비임금근로자를 위한 정책이 전무한 실정이다. 우리나라는 자영업자의 생계안정 및 생산성 향상, 재취업을 지원하기 위해 2012년 1월부터 자영업자 고용보험제도가 도입되어 시행되고 있다. 자영업자가 희망하는 경우 고용보험에 임의가입자로 가입하여 보험료를 납부하고 이후 필요 발생 시 직업

능력개발 지원이나 실업급여를 받을 수 있다. 그러나 자영업자 고용보험 가입자들은 보통의 고용보험 가입자들과는 달리 출산휴가, 육아휴직 및 그 급여에 대한 수급권이 없다.

가족정책이 발달한 국가에서는 비임금 근로여성들도 가족정책의 혜택을 받을 수 있다. 예를 들어 아일랜드에서는 자영업자라고 하더라도 최소 52주 이상 사회보험(PRSI)에 가입되어 보험료를 납부하였으면 26주 동안 217.80~262 유로의 출산급여를 수급할 수 있다(Public Service Information of Ireland, n.d.). 뉴질랜드에서는 최소 6~12개월 이상 주당 10시간 이상 일하는 자영업 종사자들이 14주 동안 유급 육아휴직을 사용할 수 있으며 평균 순소득(average net weekly earning)에 해당하는 급여를 받는다. 더욱이 뉴질랜드에서는 남편이 자영업 종사자일 때 배우자나 파트너가 육아휴직 혜택을 대신 받을 수 있다(Ministry of Business, Innovation and Employment, New Zealand, n.d.).

우리나라에서는 자영업 종사자나 무급가족종사자들의 평균 연령이 높아 상대적으로 출산휴가나 육아휴직의 혜택을 받을 수 있는 대상의 인구규모가 크지 않기 때문에 오히려 이 제도를 국가 재정의 부담 없이 시범적으로 도입하는 것이 가능할 것으로 보인다. 고용보험에 가입한 자영업자의 연령대를 파악한다면 출산휴가나 육아휴직의 혜택을 받을 수 있는 대상 규모가 파악 가능할 것이고, 제도 도입 시 필요한 예산 규모도 파악 가능할 것이라 생각된다. 향후 고용보험의 보완을 통해 자영업자 및 무급가족종사자에게 출산휴가 및 육아휴직의 혜택을 주는 것이 근로자 간 형평성을 꾀하는데도 기여할 것이다.

출산휴가나 육아휴직 외에도 자영업 종사자나 무급가족종사자들의 특성을 고려한 일·가족 양립 지원 정책도 필요하다. 예를 들어, 자영업자나 무급가족종사자들은 임금근로자들보다 근로시간이 길며, 휴무일이 적거나 불규칙하다. 따라서 자녀를 돌볼 때 시설보육서비스 보다는 아이돌보미 같은 과건보육서비스가 더 필요하다. 그런데 현재 아이돌보미 서비스는 심야 시간대와 주말 및 법정공휴일 이용 시에 이용단가가 높아진다. 이러한 규정들은 자영업이나 무급가족종사자들에게 불리하게 적용될 수 있는 규정이므로 자영업자들의 평균 가구소득 수준을 고려하여 이용금액에 대한 지원이 필요하다.

마지막으로 자영업이나 무급가족종사자들은 근무시간의 자율성이 임금근로자에 비해 상대적으로 높은 편이지만 고용원이 한 명도 없는 사업장에서는 사업장을 벗어나는 것이 가능하지 않으므로 찾아가는 서비스나 다양한 매체를 활용한 정보제공이 필요하다(J. Lee et al., 2012). 예를

들어, 건강가정지원센터나 학교에서 이루어지는 부모교육에 대한 접근성이 떨어질 수 있기 때문에 사업장들이 집합되어 있는 곳, 상인연합회 등과 연계하여 찾아가는 서비스를 제공하거나 소셜자, 스마트폰 애플리케이션 등을 통한 정보 제공을 개발하는 것이 필요하다.

본 연구는 자영업 종사자, 무급가족종사자들의 일·가족 전이 수준을 임금근로자와 비교하여 파악하고 필요한 정책을 제안하기 위해 수행되었다. 2014년 여성가족패널이 전국적인 대표성을 가진 자료라는 점에서 신뢰성이 있으나 본 연구의 분석 대상이 된 기혼여성 자영업 종사자 및 무급가족종사자의 수가 많지 않아 통계적 검정력에 다소 한계가 있음을 밝히고자 한다. 또한 여성가족패널 조사에서 활용한 일·가족 전이 척도가 Cronbach alpha로 파악된 신뢰도 수준은 높으나 척도의 내용 타당도 검증 과정이 불명료한 점도 한계점으로 남는다. 마지막으로 여성가족패널 자료에 비임금근로자의 근로환경 및 특성에 대한 정보가 부족하여 보다 구체적인 영향 요인을 규명하지 못하였다는 점에서도 제한점이 있다. 대부분의 조사 자료들이 임금근로자의 근로특성과 조직, 환경에 대해서는 상세한 정보를 가지고 있는 것에 비해 비임금근로자에 대해서는 정보를 별로 가지고 있지 않다는 점 자체가 이들이 정책연구나 학술연구의 관심 범위에서 배제되어 있음을 보여준다. 이러한 한계점들로 인해 본 연구에서 살펴본 요인들은 부정적 전이에는 다소 관련이 있었으나 긍정적 전이를 설명하는데 유용하지 못하였다. 특히 종사상 지위에 따른 차이가 다른 요인들을 고려한 이후에도 지속적으로 나타나 종사상 지위에 따른 긍정적 전이를 설명하는데 한계가 있음을 보여주었다. 향후 기혼 비임금근로자에 대한 자료 수집과 연구가 더 많이 이루어질 필요가 있다.

이러한 제한점들에도 불구하고 본 연구는 자영업 및 무급가족종사자의 일·가족 전이에 관심을 기울이고 이들을 정책 대상으로 포괄해야 하는 근거를 제시했다는 점에서 의의가 있다. 향후 가족정책에서 사각지대에 있는 자영업자와 무급가족종사자를 위한 정책이 개발되기를 기대한다.

REFERENCES

- Arai, A. B. (2000). Self-employment as a response to the double day for women and men in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 37(2), 125-142.
- Boden, J. R. J. (1999). Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment: Gender

- differences in self-employment selection. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71-83.
- Chin, M., and Sung, M. (2012). Work-family balance of employed married women: Focusing on family friendly work policies of workplace. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(4), 13-24.
- Choi, H. (2014). Labor market participation of married women and state-dependence. *Labor Policy Research*, 14(1), 1-33.
- Gimenez-Nadal, J. I., and Ortega-Lapiedra, R. (2010). Self-employment and time stress: The effect of leisure quality. *Applied Economics Letters*, 17, 1735-1738.
- Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A., and Ortega, R. (2011). Self-employed mothers and the work-family conflict. *Applied Economics*, 44, 2133-2147.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., and McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28-36.
- Gyeonggi Family and Women Research Institute. (2012). *A study on the work-family balance among self-employed and micro-business women in Gyeonggi province: Current status and policy support measure*. (Policy Report No. 2012-26). Suwon, Gyeonggi: Lee, J., Chung, H., and Lee, S.
- Hill, E. J., Martinson, V., and Ferris, M. (2004). New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children. *Family Relations*, 53(3), 282-292.
- Hyytinen, A., and Ruuskanen, O-P. (2007). Time use of the self-employed. *Kyklos*, 60(1), 105-122.
- Jin, S-M., Kang, E-N., and Jang, Y-S. (2011). A longitudinal study on the effects of the social service continuity on married women's labor force participation and employment patterns: Using a mixed-effects multinomial logistic regression model. *Health and Social Welfare Review*, 31(3), 38-69.
- Kaczmarek, R. (2014, May). *The importance of family policy from a United Nation's perspective*. Keynote speech presented at Spring Conference Korean Family Studies Association, Seoul, Korea.
- Kim, J., and Han, G. (2002). Gender differences in work-family spillover. *Family and Environment Research (Journal of Korean Home Economics)*, 40(11), 55-69.
- Kim, O., and Kim, H. (2010). Toward work-family enrichment: Positive spillover of resources across two domains. *Journal of Business Research*, 39(2), 375-407.
- Kim, S. (2011). The effects of Korean working mothers' characteristics on work-family positive spillover and negative spillover. *Korean Journal of Family Social Work*, 33, 69-94.
- Kirkwood, J., and Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management and Organization*, 14(3), 285-302.
- Korean Labor Institute. (2009). *A study on self-employed labor market I: The trend and characteristics of the self-employed*. Seoul, Korea: Keum, J., Kim, K., Cho, D., and Cho, J.
- Korean Women's Development Institute (2011). *The trends of female labor market after 2000: Focused on the reduction of the female self-employed workers* (2011 Research Report No.8). Seoul, Korea: Kim, Y., Lee, S., and Kim, M.
- Lombard, K. (2001). Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules. *Economic Inquiry*, 39(2), 214-237.
- Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., and Kinnunen, U. (2015). Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Economics*, 48, 86-94.
- Ministry of Business, Innovation, and Employment, New Zealand. (n.d.). Retrieved from <http://www.dol.govt.nz/er/holidaysandleave/parentalleave/self-employed/>
- Moon, S., and Jun, I. (2011). The estimation on the opti-

mal size of self-employed in Korean using OECD data: Focusing on the sectors of wholesale/retail and hotel/restaurant. *International Area Studies Review*, 15(1), 241-266.

lives. *Journal of Korean Home Management Association*, 26(5), 27-37.

Moon, Y. (2013). A study on the work-family reconciliation of married women in double income households: With a focus on testing the positive spillover, asymmetry, and differential functions of work-family reconciliation. *Korean Family Resource Management Association*, 17(1), 81-102.

Received: July 7. 2015

Revised: September 28. 2015

Accepted: September 30. 2015

Oh, E., Min, H., and Kim, J. (2009). Career choice and labor market transition of the married women by level of education. *Employment and Vocational Education Development Research*, 12(1), 141-162.

Parasuraman, S., and Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.

Public Service Information of Ireland. (n.d.). Retrieved from http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/maternity_benefit.html.

Ryoo, J., and Choi, H. (1999). A study on the self-employed in Korea. *Korean Journal of Labour Economics*, 22(1), 109-140.

Statistics Korea. (2012). Work by employment status. Retrieved from http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B#SubCont

Statistics Korea. (2014). Employment by sex and employment status. Retried from http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont.

Sung, J. (2002). The choice of self-employment and career interruption among females. *Korean Journal of Labour Economics*, 25(1), 161-182.

Sweet, S. (2014). *The work-family interface: An introduction*. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, CA.

The Ministry of Gender Equality and Families. (2011). Grounded research for family policy (Government Publication No. 11-1383000-000215-10). Seoul, Korea: : Ok, S., Chang, K., Choi, Y., Sung, M., Chin, M., Lee, J., and Kang, E.

Yoo, G. (2008). The effects of family-friendly culture on employees' work-family balance and qualities of