

일과 가족: 이 둘의 조화로운 양립은 가능한가?

이 숙 현(연세대 교수)

I. 머리말

- 최근 취업 여성의 증가와 ‘양육적 아버지’에 대한 사회적 기대가 확산되면서 일과 가족의 양립 문제가 기혼 여성·남성 모두에게 있어 중요한 이슈가 되어가고 있음.
- 하지만 일터와 가정이 공간적으로 분리되어 있는데다 각 영역에서의 요구와 기준이 높아지고 있어 두 영역에서의 요구를 동시에 충족시키는 일이 점점 어려워지고 있음.
- 일터와 가정의 주요 변화를 살펴보면 아래와 같음.
 - 구조적 실업으로 인한 직장의 안정성 감소
 - 직장에서의 평가 기준 상향 조정으로 인한 스트레스 증대
 - 기혼여성의 노동시장 참여 증가
 - 핵가족화·소자녀화·이혼 증가 현상
 - 자녀 양육과 노부모 부양의 책임 증대
- 따라서 한 개인은 직장인으로서, 배우자로서, 부모로서의 역할 사이에서 딜레마를 경험하고 있음. 이 글에서는 한 개인이 직장과 가족 생활을 균형있게, 조화롭게 양립해 나가기 위해 어떤 노력을 하고 있는지를 개괄적으로 살펴보고, 이 둘의 조화로운 양립을 위해 기업과 사회에서 어떤 배려를 제공해야 하는지 논의해 보고자 함.

II. 일과 가족의 상호 관련성

- 본 절에서는 일과 가족의 상호관련성을 주요 이슈 중심으로 먼저 살펴보고, 개인의 직장 생활이 가족 생활에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 반대로 개인의 가족 생활이 직장 생활에는 어떤 영향을 미치는지를 선행 연구를 통해 살펴 보고자 함.

1. 주요 이슈

1) 자녀양육

- 취업부부가 직면하게 되는 가장 큰 문제 중 하나
- 자녀를 맡아 줄 대리 양육자나 대리 양육시설의 확보가 취업을 지속할 수 있느냐 여부를 결정 (여성의 M자형 취업 곡선)
- 질 높은 보육 시설의 부족과 강한 모성 이데올로기의 영향으로 친인척에 의한 개별 양육을 선호하는 경향

2) 노인 부양

- 자녀 양육보다 상대적으로 관심을 덜 받아 왔으나 앞으로 주요 이슈로 부각될 전망
- 직업 역할 · 부모 역할 · 배우자 역할 · 노부모 부양 역할을 하게 된 취업 부부의 스트레스에 주목

3) 일/가족 갈등

- 직업 역할과 가족 역할의 요구가 양립될 수 없을 때 발생하는 역할간 갈등(Greenhaus, 1989)
- 원인 :
 - ┌ 직업관련 특성: 근무량, 근무시간, 비유동적 스케줄, 반복적 작업, 근무 환경, 낮은 급여, 조직 분위기 등
 - └ 가족관련 특성: 가사노동 부담정도, 막내자녀 연령, 가족 유형 등
- 결과: 신체적 건강 악화, 사기 저하, 결근 · 이직 증가, 생산성 저하, 직업 만족도 감소 등 유발

4) 성차

- 취업 여성이 남성보다 자녀 출생 후 일을 중단하거나 시간제로 전환하는 비율 높음
- 기혼 여성의 취업 증가에도 불구하고 가정내 가사일과 자녀양육을 여성이 전담하는 경향
- 직장과 가정 영역의 경계 투과성에 있어서의 남녀 차이(Pleck, 1977: 'asymmetrical boundary hypothesis')

2. 일이 가족에 미치는 영향

1) 일이 개인의 건강에 미치는 영향

- 직업 · 가족 역할의 동시 수행과 개인의 정신적 · 신체적 건강과의 관계 규명 시도
- 2개의 상반된 가설(Pleck, 1995):
 - ┌ scarcity hypothesis: 역할에 부여되는 의무감 강조. 역할 과중 · 역할 갈등 초래
 - └ expansion hypothesis: 역할 수행에 따른 보상과 자원 강조. 만족감 · 안정감 증진

2) 일이 가족 구성원에 미치는 영향

(1) 가사분담

- 취업한 부인이 가사일에 보내는 시간은 전업 주부보다 적은 것으로 나타남 (통계청, 1999: 취업주부-3시간 45분, 전업주부-6시간 43분)
- 취업 주부의 남편이 가사일을 공유해서가 아니라 취업 주부들이 여러 일을 동시에 하거나 기대 수준을 낮추어 일을 생략하거나 또는 가전제품·대리 인력 등으로 가사 노동을 대체 하기 때문 (Thompson, 1991)
- 약간씩의 차이는 있으나 대략 취업 부부 가정의 남편은 부인의 약 1/3 정도의 가사일을 하는 것으로 보고됨 (Ferree, 1991; Perry-Jenkins, et al., 2000)

(2) 가족 상호작용

- 직장에서의 긴 근무는 부모의 부재 현상 초래, 긴 근무로 인한 피로는 가족 생활과 활동의 공유를 방해, 가족 구성원들간의 친밀감과 우애성 저하, 부모-자녀간 갈등 증가(Moen, 1989; Crouter, et al., 1999)
- 직장에서 스트레스를 경험한 근로자의 가정에서의 반응은 '사회적 철회', 초조함, 강한 자기 주장 등 (Repetti, 1989, 1994, 1997; Barling, et al., 1993)
- 따라서 자녀나 배우자의 감정이나 요구에 덜 반응적임

3. 가족이 일에 미치는 영향

- 반대 방향으로의 영향보다 관심을 덜 받아 옴
- 결혼 생활에서의 문제가 직장에서의 생산성 저하, 잦은 결근·조퇴, 일/가족 갈등 증가, 노동 성과감소 (강혜련 외, 2001; Neal, et al., 1993; Forthofer, et al., 1996) 로 이어짐

4. 기업의 가족친화적 정책

- 근로자가 직장과의 가정 사이에서 느끼는 갈등과 긴장을 해소하고 두 영역 사이에서 균형있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도
- 다양한 유형의 가족친화적 제도는 다음과 같이 분류됨(강혜련 외, 2001; 한국여성개발원, 2001; 장은미·정기선, 2005)
 - 보육 및 가족간호제도(부양가족 프로그램): 탁아프로그램, 탁노제도, 보육 비용 지원, 정보 소개 서비스 등
 - 가족친화적 근무제도(탄력근무제도): 집중근로 시간제, 재택근무제, 시간제 근무, 직무공유제 등
 - 가족친화적 휴직제도: 육아 휴가, 가족간호 휴가, 부친 휴가 등

- 가족친화적 서비스제도: 가정문제 관련 정보 제공 및 상담, 가사관련 행정 및 법률 업무 대행, 가족 초청 행사 및 관련 교육실시 등

Ⅲ. 조사방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

- 적어도 한 자녀가 어린이집이나 유치원에 다니고 있는 취업 여성 265명
 - 서울과 수도권에 위치한 어린이집 6곳, 2곳의 학습지 교사, 그 외 병원, 학교, 약국 등 직장을 통해, 그리고 학부 학생과 대학원생들을 통해 약 430부의 설문지가 배부되었고 이 중 299부가 회수됨(회수율: 70%)
 - 회수된 설문지 중 첫 자녀 연령이 너무 높거나 성실한 응답을 하지 않은 34부가 제외되어 총 265부가 최종 분석에 사용됨
- 조사대상의 사회인구학적 특성
 - 연령: 조사대상-평균 34.6세, 남편-평균 36.9세
 - 교육수준: 조사대상-대졸 이상 92.8%, 남편-93.0%
 - 직종: 조사대상-전문직 36.2% + 사무직 28.5%
남편- 사무직 45.6% + 전문직 19.4%
 - 결혼지속기간: 평균 7.4년
 - 가계 월 소득: 400-500만원 미만 23.2%, 500-600만원 미만 19.0%, 300-400만원 미만 18.3%, 700만원 이상 16.7%
 - 첫 자녀 연령: 평균 5.15세

<표 1> 조사대상의 사회 인구학적 특성

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
연령	30세 미만	13 (4.9)	4 (1.5)
	30-35세 미만	130 (49.4)	69 (26.1)
	35-40세 미만	89 (33.9)	128 (48.6)
	40-45세 미만	27 (10.3)	51 (19.3)
	45세 이상	3 (1.2)	11 (4.2)
	무응답	1 (0.4)	0 (0.0)
교육 수준	고등학교 졸업 이하	19 (7.2)	16 (6.1)
	대학 졸업	178 (67.7)	164 (62.6)
	대학원 졸업 이상	66 (25.1)	80 (30.4)
	무응답	0 (0.0)	3 (1.1)

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
직종	전문직	96 (36.2)	51 (19.4)
	관리직	5 (1.9)	17 (6.5)
	사무직	75 (28.5)	120 (45.6)
	자영업	34 (12.9)	40 (15.2)
	기술직	5 (1.9)	14 (5.3)
	판매/서비스직	24 (9.1)	8 (3.0)
	기타	22 (8.4)	10 (3.8)
	무응답	2 (0.8)	3 (1.1)
	결혼지속 기간	4년 미만	19 (7.2)
4-6년 미만		52 (19.8)	
6-8년 미만		89 (33.8)	
8-10년 미만		39 (14.8)	
10-12년 미만		33 (12.5)	
12년 이상		27 (10.3)	
무응답		4 (1.5)	
가계 월평균 소득	200만원 미만	5 (1.9)	
	200-300만원 미만	13 (4.9)	
	300-400만원 미만	48 (18.3)	
	400-500만원 미만	61 (23.2)	
	500-600만원 미만	50 (19.0)	
	600-700만원 미만	27 (10.3)	
	700만원 이상	44 (16.7)	
	무응답	15 (5.7)	
본인 월평균 소득	100만원 미만	21 (8.0)	
	100-200만원 미만	86 (32.7)	
	200-300만원 미만	94 (35.7)	
	300-400만원 미만	27 (10.3)	
	400만원 이상	22 (8.4)	
	무응답	13 (4.9)	
첫째 자녀 평균 연령		5.15년 (2.78)	
막내 자녀 평균 연령		3.56년 (1.91)	

IV. 조사결과

1. 조사대상의 직장 및 가정생활 특성

- 고용상태: 전일제 72.6%, 시간제 26.6%
- 근무시간: 조사대상-평균 7시간 57분, 남편-10시간 21분

- 귀가시간: 조사대상-평균 21시 38분, 남편-23시 29분
- 취업지속 여부: 지속 78.3%, 유보 14.8%, 중단 희망 4.6%
- 대리양육자: 보육시설 55.5%, 다른 가족원 24.0%, 가사도우미 7.6%
- 가사노동 지원자: 없음 25.1%, 부모 21.3%, 남편 20.9%, 가사도우미 17.9%, 친인척 7.6%

<표 2> 조사대상의 직장 및 가정생활 특성

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
본인의 고용상태	전일제	191 (72.6)	
	시간제	70 (26.6)	
	무응답	2 (0.8)	
근무 시간	5시간 미만	21 (8.9)	0 (0.0)
	5-8 시간 미만	42 (16.0)	3 (1.1)
	8-9 시간 미만	55 (20.9)	13 (4.9)
	9-10 시간 미만	93 (35.4)	99 (37.6)
	10-11 시간 미만	20 (7.6)	62 (23.6)
	11 시간 이상	16 (6.1)	74 (28.1)
	기타	16 (6.1)	12 (4.6)
귀가 시간	12-16시	19 (7.2)	0 (0.0)
	16-18시	38 (14.4)	2 (0.8)
	18-19시	67 (25.5)	27 (10.3)
	19-20시	79 (30.0)	61 (23.2)
	20-22시	32 (12.2)	95 (36.1)
	22시 이후	10 (3.8)	57 (21.7)
	기타	5 (1.9)	7 (2.7)
늦은 퇴근	무응답	13 (4.9)	14 (5.3)
	거의 없다	130 (49.4)	47 (17.9)
	일주일에 1번	68 (25.9)	38 (14.4)
	일주일에 2~3번	43 (16.3)	96 (36.5)
	일주일에 4번 이상	13 (4.9)	72 (27.4)
동료 모임	무응답	9 (3.4)	10 (3.8)
	거의 없다	186 (70.7)	58 (22.1)
	일주일에 1번	65 (24.7)	111 (42.2)
	일주일에 2~3번	7 (2.7)	68 (25.9)
	일주일에 4번 이상	1 (0.4)	20 (7.6)
야근	무응답	4 (1.5)	6 (2.3)
	거의 없다	191 (72.6)	90 (34.2)
	일주일에 1번	50 (19.0)	54 (20.5)
	일주일에 2~3번	14 (5.3)	65 (24.7)
	일주일에 4번 이상	4 (1.5)	48 (18.3)
출장	무응답	4 (1.5)	6 (2.3)
	거의 없다	213 (81.0)	115 (43.7)
	1년에 2~3회	32 (12.2)	63 (24.0)
	1년에 4~6회	8 (3.0)	43 (16.3)
	그 이상	5 (1.9)	37 (14.1)
	무응답	5 (1.9)	5 (1.9)

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
휴일근무	거의 없다	214 (81.4)	125 (47.5)
	한 달에 1번	17 (6.5)	52 (19.8)
	한 달에 2~3번	17 (6.5)	56 (21.3)
	한 달에 4번 이상	10 (3.8)	21 (8.0)
	무응답	5 (1.9)	9 (2.3)
취업지속 여부	예	206 (78.3)	
	아니오	12 (4.6)	
	모르겠다	39 (14.8)	
직장에서 시행되고 있는 제도	직장 보육시설	31 (7.1)	36 (8.1)
	자녀 교육비 지원	69 (15.7)	95 (21.3)
	탄력 근무제	32 (7.3)	34 (7.6)
	주 5일 근무제	92 (20.9)	100 (22.5)
	토요 격주 휴무제	62 (14.1)	80 (18.0)
	출산 휴가	149 (33.9)	93 (20.9)
	업무 공유	4 (.9)	7 (1.6)
시행되기를 희망하는 제도	직장 보육시설	129 (24.9)	
	자녀 교육비 지원	135 (26.1)	
	탄력 근무제	87 (16.8)	
	주 5일 근무제	76 (14.7)	
	토요 격주 휴무제	15 (2.9)	
	출산 휴가	36 (6.9)	
	업무 공유	40 (7.7)	
대리 양육자	보육시설	146 (55.5)	
	다른 가족원	63 (24.0)	
	가사도우미	20 (7.6)	
	직장에서 함께	2 (0.8)	
	아이들끼리	6 (2.3)	
	기타	25 (9.5)	
	무응답	1 (0.4)	
가사노동 지원자	도움을 받지 않음	66 (25.1)	
	남편	55 (20.9)	
	부모	56 (21.3)	
	친인척	20 (7.6)	
	가사도우미	47 (17.9)	
	기타	13 (4.9)	
	무응답	6 (2.3)	

2. 조사대상의 개별적 대처전략

- 가장 많이 사용하는 대처전략은 '우선 순위 두기', '긍정적 태도 유지하기', '필사의 노력 하기' 순

- '개인적 역할 재정의'를 '구조적 재정의'보다 더 많이 사용함. 특히 가사 도우미나 외식산업 이용은 가장 적게 활용하는 경향.

<표 3> 조사대상의 대처전략 문항별 평균점수

문항	평균점수
1 나는 가족과 직장을 위한 다중 역할 수행의 갈등을 완화하기 위해서 가정 도우미를 고용하거나 외식 산업을 자주 이용한다.	2.50
2 나는 가족과 직장을 위한 다중 역할 수행의 갈등을 완화하기 위해서 남편과 자녀 등 가족 내부성원으로부터 도움을 받는다.	2.89
3 나는 가족과 직장을 위한 다중역할 수행의 갈등을 완화하기 위해서 역할을 요구하는 사람과 타협한다.	2.77
4 나는 그때그때 상황에 따라서 우선순위의 중요한 역할을 결정하고 수행한다.	3.05
5 나는 되도록 직장에서는 가족의 문제를 생각하지 않고, 직장의 일을 집으로 가져가지 않는다.	2.83
6 나는 어떤 일을 수행하든지 그 일에 대하여 되도록 즐거운 마음과 긍정적인 태도를 갖도록 노력한다.	3.02
7 나는 나의 직장과 가정생활이 나의 커리어 추구하고 가족생활에 부정적인 영향을 가져오지 않기 위해서 성공적인 성취를 위하여 필사의 노력을 한다.	2.94
8 나는 가족생활과 직장생활 어느 쪽도 희생하거나 포기 할 수가 없다.	3.02
9 나는 다중역할 수행으로 인하여 갈등이 발생하면 상황을 재평가 하고 새로운 업무 계획과 일정을 정한다.	2.95

3. 조사대상의 직장 지원 제도

- 현재 시행되고 있는 제도로는 출산휴가(33.9%), 주5일 근무제(20.9%), 자녀 교육비 지원(15.7%), 탄력근무제(7.3%), 직장보육시설(7.1%) 순(<표2> 참조).
- 희망하는 제도는 자녀교육비 지원(26.1%), 직장보육시설(24.9%), 탄력근무제(16.8%), 주5일 근무제(14.7%), 업무공유(7.7%), 출산휴가(6.9%) 순(<표2> 참조).

V. 맺음말

- 이제까지 직장과 가족생활의 양립 문제는 가족의 희생을 통해 이루어져 왔다 해도 과언이 아님. 두 영역에서의 요구가 상충적일 때 각 개인은 직장의 요구에 맞추어 일방적으로 가정의 요구를 조절해 왔기 때문임.

- 하지만 이런 식의 해결은 더 이상 기대하기 어려움. 남성이나 여성 모두 자기 실현의 욕구가 높을 뿐 아니라 행복한 결혼생활에 대한 기대 또한 높아지고 있기 때문임.
- 이제는 직장의 구조적 구속을 인정하고 이를 어떻게 줄여줄 수 있을까를 강구해야 할 때임. 일과 가정의 조화로운 양립을 가능하게 해 줄 다양한 장치들이 마련되지 않는 한, 개인들은 이 둘 사이의 통합보다는 둘 중 하나를 선택하는 양극화된 생활양식을 취하게 될 것임.
- 국가 차원의 가족복지 정책이 약한 미국 같은 나라에서는 직장과 가정생활의 균형을 이루게 해 줄 수 있는 방법의 하나로 기업의 가족친화적 정책이 제시되고 있음. 최근 연구에서 가족 지원 정책의 가용성이 근로자의 일-가족 갈등을 감소시키는 효과가 있음이 보고되고 있음 (Voydanoff, 2004).
- 조사대상의 경우도 직장보육시설, 자녀교육비 지원, 탄력근무제, 업무공유와 같은 다양한 제도를 희망하였음.
- 이 정책이 원래의 목적을 달성하기 위해선 직장과 가정이라는 두 영역을 이원화시켜 성에 따라 분리하는 이데올로기의 극복이 우선되어야 함. 아니면 여성이 이런 제도의 수혜자가 되고 따라서 상당한 비용을 감수해야 하는 기업에서 여성을 기피하게 되는 악순환을 겪게 될 것이기 때문임.
- 또한 국가 차원의 기업에 대한 지원이 필수적임. 기업이 스스로 가족친화적 프로그램 개발에 나설 수 있도록 모범 기업에 대한 포상이나 세금 혜택을 통한 인센티브 제공이 바람직함(이주희, 2003; 임인숙, 2003). 시간 제약을 덜 받을 수 있도록 해 주는 노동시간 개선 및 탄력근무제도 같은 것부터 시도해 나가도록 유도하는 것이 현실적이라 판단됨.

[참고문헌]

- 강혜련·김태홍·김진호(2001). 가족친화적 환경과 기업 정책. 이화여자대학교 경영연구소.
- 임인숙(2003). “한국 기업의 가족친화적 제도의 한계 -취업 여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로-” 가족과 문화, 15(3), 63-86.
- 이주희(2003). “일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가? -기업의 조직문화와 여성관리적 모성보호-” 가족과 문화, 15(3), 37-61.
- 장은미·정기선(2005). “미국 기업의 가족친화적 정책.” 안병철 외. 가족과 기업. 서울: 신정. 39-73.
- 통계청(2004). 한국의 사회지표(생활시간).
- 한국여성개발원(2001). 가족친화적인 고용정책의 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- Barling, J. and A. T. Macintyre.(1993). "Daily work role stressors, mood and emotional exhaustion."

- Work and Stress*, 7, 315-325.
- Crouter, A. C., M. F. Bumpus, M. C. Maguire, and S. M. McHale.(1999). "Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families." *Developmental Psychology*, 35, 1453-1461.
- Ferree, M. M.(1991). "The gender division of labor in two-earner marriages: Dimensions of variability and change." *Journal of Family Issues*, 12, 158-180.
- Forthofer, M. S., H. J. Markman, M. Cox, S. Stanley, and R. C. Kessler.(1996). "Associations between marital distress and work loss in a national sample." *Journal of Marriage and the Family*, 58, 597-605.
- Greenhaus, J. H.(1989). "The intersection of work and family roles." Pp. 23-44 in *Work and Family: Theory, Research, and Applications*, edited by E. B. Goldsmith. Newbury Park, CA: Sage.
- Moen, P.(1989). *Working Parents: Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden*. Madison, WI: The University of Wisconsin Press.
- Neal, M. B., N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, and A. C. Emlen.(1993). *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders*. Newbury Park, CA: Sage.
- Perry-Jenkins, M., R. L. Repetti, and A. C. Crouter.(2000). "Work and family in the 1990s." *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Pleck.(1977). "The work-family role system." *Social Problems*, 24, 417-442.
- Pleck.(1995). "Work roles, family roles, and well-being: Current conceptual perspectives.", 17-22 in *The Work & Family Interface: Toward A Contextual Effects Perspectives*, edited by G. L. Bowen and J. F. Pittman. Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.
- Repetti, R. L.(1989). "Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support." *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Repetti, R. L.(1994). "Short-term and long-term processes linking job stressors to father-child interaction." *Social Development*, 3, 1-15.
- Repetti, R. L., J. Wood.(1997). "Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers." *Journal of Family Psychology*, 11, 90-108.
- Thompson, L.(1991). "Family work: Women's sense of fairness." *Journal of Family Issues*, 12, 181-196.
- Voydanoff, P.(2004). "The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation." *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.