

어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충

양 소 남*
(경기대학교)

신 창 식
(대전대학교)

본 연구는 생애주기 상에서 일-가족 갈등이 보다 첨예하게 경험되는 시기에 있는 맞벌이 여성을 중심으로 이들이 직장과 가족이라는 두 영역에서 균형 잡힌 삶을 살아가고자 노력하는 과정에서 직면하게 되는 다양한 역할 간 갈등과 고충을 이해하는 것에 초점을 두고 논의를 진행하였다. 자료수집을 위해 관찰과 반구조화된 심층인터뷰를 사용하였으며, 15명의 맞벌이 여성이 연구에 참여하였다. 자료의 분석 결과, 참여자들은 불충분한 양육대안, 자녀에 대한 죄책감, 취업모의 일상과 괴리되는 학교운영, 전통적인 성역할에 의한 역할분담, 취업모를 평가하는 이중잣대, 시간배분의 어려움, 형식적인 가족친화제도 등으로 인해 긴장과 갈등의 연속인 삶을 살고 있었다. 이러한 부담과 갈등은 이들의 신체적 건강과 심리적 안녕에도 영향을 미치고 있었는데, 참여자들 대부분이 신체적으로 늘 피곤한 상태에 있었고, 자녀에 대해 죄책감을 갖게 되는 경우가 많았다. 또한 직장과 가족생활에 몰입하고 시간과 에너지를 이 두 영역에 배분하게 되면서 자신에게는 소홀해 질 수 밖에 없는 상황이 됨을 알 수 있었다. 이를 토대로, 일가족양립을 지원하기 위해서 정부, 노동시장, 가족, 그리고 지역사회 차원의 과업으로 총체적인 입장에서 접근할 것과, 맞벌이 부모의 목소리가 반영된 실제적인 제도의 운영을 제안한다.

주요용어: 일가족양립고충, 일가족양립정책, 일하는 어머니

* 교신저자: 양소남, 경기대학교(snyang@kyonggi.ac.kr)

■ 투고일: 2011.7.31 ■ 수정일: 2011.9.23 ■ 게재확정일: 2011.9.26

I. 서론

최근 우리나라에서는 여성의 사회진출이 늘어나면서 일과 가족생활의 균형 문제가 중요한 사회적 이슈가 되고 있다. 한국 여성의 경제활동참가율은 지난 수십 년간 지속적으로 상승하여 왔는데, 특히 1980년대 중반 이후 기혼 여성의 경제활동참가기는 미혼 여성의 경제활동참가 보다 훨씬 빠른 속도로 증가하였다. 그 결과 2009년 현재 맞벌이 가구는 전체 가구의 약 32.1%로, 보편적인 가족형태로 자리 잡아가고 있다(통계청, 2009a). 이러한 변화는 여성의 일에 대한 가치와 태도의 변화, 불안정한 노동시장, 그리고 가족의 변화 등 여러 가지 복합적인 요인들이 작용한 결과일 것이다.

그러나 2010년 현재 여성의 경제활동참가율은 49.4%로 남성의 73%와 비교하면 아직도 저조한 수준이라 할 수 있다(통계청, 2011). 특히 이를 생애주기별로 살펴보면, 20대 후반에 69.8%로 가장 높게 나타나고, 30대 초반 연령층의 경제활동은 54.6%로 현저하게 감소하였다가, 30대 후반부터 다시 노동시장에 진출하는 여성인구가 증가하는 M자형 곡선을 보이고 있다. 이러한 현상은 취업여성들이 6세 이하의 자녀를 양육하고 있는 경우 고용률이 급락한다는 통계청(2008, 2009a)의 조사결과에서 짐작할 수 있듯이, 여성의 경우 20대 후반까지는 적극적으로 노동시장에 참여하다가 30대 초반에 출산과 육아로 인해 경력단절을 경험하고, 이후 다시 경제활동에 참여한다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다.

대부분의 OECD 국가에서 여성의 노동시장 참여는 남성의 그것과 유사하게 나타나고, 20대부터 50대에 걸쳐서 지속적으로 노동시장에 참여하는 U자형을 보임으로써, 출산이나 육아로 인한 노동시장에의 분절적인 참여가 그리 심각하지 않은 것으로 평가되고 있다. 그러나 우리나라의 경우, 과거보다 더욱 많은 여성들이 노동시장에 참여하고 있음에도 불구하고 오랜 세월 동안 형성된 가사와 육아는 여성의 책임이라는 관습적인 사고방식이 사회 전반적으로 만연해 있고, 따라서 대다수의 직장여성들은 가정과 직장생활의 병행으로 인하여 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(통계청, 2010b). 보건복지가족부와 육아정책개발센터(2009)가 2009년 전국적으로 실시한 보육실태조사에 의하면, 여성의 24.6%가 자녀를 출산하고 양육하는 과정에서 직장을 그만둔 경험이 있으며, 이러한 취업중단의 가장 중요한 요인으로 자녀양육을 들고 있다. 이와 같이 육아부담의 현실은 여성 취업의 장애요인이 되고 있으며, 이는 결국 여성의 경

력단절로 연결된다. 이와 같이 일가족양립의 어려움은 여성 취업의 불연속성을 가져오게 되고, 이는 다시 업무의 전문성과 숙련도를 저하시킴으로써 여성들이 노동시장으로의 재진입을 시도할 때에도 불리한 조건으로 작용하게 되어, 결국 재취업 여성들은 종전 직장보다 하향 지원하게 되는 것이 일반적인 경향이다. 이것이 남성과 달리 아이를 키우는 여성으로서 일과 가족생활을 양립하는 과정에서 갈등을 경험하게 되는 현실이다.

그리고 보다 주의 깊게 살펴보아야 할 점은 이러한 일-가족 갈등은 단순히 여성의 경력단절 현상을 가져오는 데에서 그치지 않고 우리 사회의 저출산 문제를 심화시키는 요인 중의 하나로도 해석될 수 있다는 점이다. 한국은 세계에서 그 유래를 찾아볼 수 없을 정도로 출산율이 급감하여 2009년 현재 합계출산율이 1.15명에 불과하며(통계청, 2010a), 이러한 저출산의 주요 원인으로는 양육부담, 고용불안, 교육비부담 등의 요인들이 분석되고 있다(박보영, 2006; 한국보건사회연구원, 2010). 실제로 미혼남녀를 대상으로 이들이 결혼하지 않는 이유를 물어본 결과, 남성의 경우는 경제적인 불안정을 가장 주요한 이유로 들었고, 여성들의 경우는 일가족양립의 어려움이 결혼을 꺼리는 이유라고 설명하고 있다. 이와 함께 자녀가 반드시 필요하다고 응답한 비율도 남성의 경우 2004년 54.4%에서 2009년에는 24.3%로, 여성의 경우는 42.1%에서 24%로 감소한 것으로 나타났다(보건복지가족부·한국보건사회연구원, 2009). 이러한 결과는 여성의 노동시장 참여와 함께 일과 가정을 양립할 수 있는 여건을 마련하는 것이 저출산 문제에 대한 해법일 수도 있다는 것을 보여주는 것이라고 생각된다.

그러나 아직도 우리 사회는 저출산에 대한 대책으로써 보육시설의 증가나 모성보호를 확대하는 등 단순히 여성 혹은 아동 중심의 지원에 초점을 맞추고 있으며, 일가족양립에 대한 인식이나 연구 또한 서구에 비해 상대적으로 부족한 실정이다. 서구사회에서는 두 영역간의 갈등을 줄이고 균형을 유지하는 전략에 대한 학문적 관심이 확대되고 있으며(Frone et al., 1995; Williams, 2000; Voydanoff, 2005), 일-가족 갈등을 경험하고 있는 사람들을 돕는 실천가들의 실천경험에 대한 연구(Haddock & Bowling, 2002; Zimmerman, 2003; Zimmerman et al., 2003) 등 다양한 주제의 연구들이 진행되고 있다. 한편 국내연구의 동향을 살펴보면 일가족양립에 대한 국제비교(최은영, 2008; 홍승아 외, 2009; 이진숙, 2010)와, 일과 가정이라는 두 영역의 양립 필요성을 제기하고, 이에 영향을 미치는 다양한 요인들을 규명하는데 집중하고 있으며(장수정,

2007; 송다영, 2008; 송다영 외, 2010), 최근에는 일가족양립을 촉진하는 요인들에 관한 탐색적 연구(정영금, 2006; 원숙연·박지원, 2009)들이 시도되고 있다. 물론 이러한 연구들은 일과 가족생활의 양립을 가능하게 하는 공적제도가 도입되는데 기여하였다고 할 수 있다. 그러나 일과 가정의 조화로운 양립을 지원하기 위한 다양한 정책들이 실질적으로 기능하지 못하고 있는 현실을 고려할 때(원숙연, 2005; 원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010), 실제적인 삶 속에서 직장과 가정이라는 두 영역의 경계를 넘나들며 다양한 역할을 수행하고 있는 취업모들이 상당히 높은 수준의 갈등을 경험할 것이라고 추론하는 것은 어렵지 않다. 따라서 이들이 처한 현실에 대해서 구체적으로 이해하고자 하는 노력들이 점차적으로 시도되고 있는데, 예를 들어 Haddock과 Rattenborg(2003)는 미국의 맞벌이 부부들은 직장의 지원 부족, 자녀에 대해 갖게 되는 죄책감, 그리고 자기희생 등이 일가정양립의 장애물이라고 인식하고 있다고 밝히고 있으며, 민속지학 연구방법을 적용한 김선미(2005)는 맞벌이 가족의 자녀양육과 관련된 애환을 정책에 반영하고자 제안하고 있다. 비슷한 맥락에서, 김선미와 장상옥(2005)의 연구에서는 초등학교 자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로 가사노동의 분담과정을 인터뷰를 통해 분석하여 가사노동 이면에 감추어져 있는 부부의 보람과 고뇌를 담아내고 있다. 그러나 여전히 이들이 처한 현실을 내부자의 관점에서, 이들의 목소리로부터 논의의 실마리를 풀어나가려는 노력은 미흡한 편이다.

직장에서의 업무수행과 승진의 압박, 그리고 가정에서의 자녀양육 및 가사 역할을 동시에 부여받으면서 시간갈등을 경험하고 심리적 부담도 많이 느끼는 때인 육아기에 있는 취업모들은 어떻게 살고 있는지, 이들이 살아내는 구체적인 현실은 어떠한가란 질문에서 본 연구는 출발하고 있다. 따라서 본 연구는 일하는 어머니가 직장에서의 역할과 가정적 역할의 요구를 양립하는 과정에서 경험하는 갈등은 무엇인지 탐색하는 것을 목적으로 한다. 본 연구의 결과는 일하는 어머니가 직장생활과 가족생활을 양립해 나가는 과정에서 직면하게 되는 다양한 어려움들에 대한 이해를 돕고, 이러한 어려움들을 해결하기 위해 필요한 정책 및 서비스 개발을 위한 기초자료를 제시할 수 있으리라 본다.

II. 문헌검토

1. 일하는 어머니의 스트레스

맞벌이 가족의 증가와 함께 학계에서도 이들이 일과 가족생활을 양립하는 과정에서 경험하게 되는 역할갈등과 이러한 갈등으로 인한 스트레스에 대해 많은 관심을 보이고 있다. 최근 양성평등인식의 확산으로 남성의 가족역할에 대한 관심 또한 증대하고 있으나(서혜영·이숙현, 1999; 김진희, 2005), 맞벌이 부부의 역할갈등 및 스트레스와 관련된 많은 연구들은 대부분 부부를 대상으로 하기 보다는 직업 활동과 주부로서의 역할을 동시에 해내고 있는 여성들에게 초점을 맞추고 있다. 많은 경우에 있어서 가정 내에서의 가사와 다양한 형태의 돌봄은 여전히 여성이 전담하고 있다는 조사결과에서 알 수 있듯이(보건복지가족부·육아정책개발센터, 2009; 한경혜·장미나, 2009), 일하는 여성들은 남성들에 비해 상대적으로 더 많은 부담을 갖고 있는 것이 현실이고(손문금, 2005), 따라서 연구의 경향 또한 대부분 취업모를 대상으로 하고 있다.

일하는 여성들은 직장과 가정이라는 두 영역에서 요구하는 서로 상충되는 다양한 역할들 사이에서 극심한 역할갈등을 경험하게 된다는 것이 경험적 연구들의 일치된 결론이다(이명신, 1996; Galinsky, 1999; 이은희 외, 2000). 여성의 경제활동 참여로 인해 남성들이 과거세대 보다 가사노동이나 육아에 보다 헌신적임은 분명하나, 이들의 기여는 매우 제한적이며 그 역할수행 정도가 매우 낮다고 보고되고 있는데(한국보건사회연구원, 2010), 실제로 맞벌이 가구의 부인은 가정관리나 가족보살피기에 요일평균 3시간 20분을 보내는 한편, 남편이 할애하는 시간은 37분에 불과한 것으로 조사되었다(통계청, 2009b), 이러한 조사결과는 여성들이 일과 가족생활을 병행하는데 있어서 높은 수준의 갈등을 경험하고 있다는 사실을 뒷받침하고 있다.

이와 더불어 이러한 갈등으로 인해 유발된 스트레스는 일하는 여성의 심리적 안녕에도 해로운 영향을 주게 되며(Hoschschild, 1997; 김혜신·김경신, 2003; 김현옥·김경호, 2009), 스트레스가 적절하게 해소되지 못할 경우 이들의 가족생활 및 삶의 질에 부정적인 영향을 끼칠 수도 있다(Saginak & Saginak, 2005; 김난주·권태희, 2009; 박기남, 2009). 뿐만 아니라 가족과 직장은 분리할 수 있는 영역이 아니므로 한 영역에서의 경험은 다른 영역에도 서로 영향을 미치게 되어(Barnett & Rivers, 1996;

Greenhaus & Powell, 2006), 결국 직장의 동료나 조직에 이르기까지 광범위하게 영향을 미치게 된다.

2. 일-가족 갈등에 영향을 미치는 요인

일과 가족생활의 갈등은 두 영역에서 비롯되는 역할 압력이 여러 가지 이유로 서로 양립할 수 없는 경우에 나타나는 역할 갈등의 한 형태라고 정의할 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 갈등은 직장에서 수행하는 역할이 가정의 역할 수행에 방해가 됨으로써 초래되는 갈등(work to family conflict)과 가정에서의 일이 직장에서 수행하는 역할을 방해함으로써 초래되는 갈등(family to work conflict)의 두 가지 유형으로 구분된다. Greenhaus와 Beutell은 같은 연구에서 일-가족 갈등을 시간, 긴장, 그리고 행동에 기반을 두어 세 가지 형태로 설명하고 있다. 첫째는 한정되어 있는 시간으로 인하여 한 영역의 역할수행에 들이는 시간이 많을수록 다른 영역의 역할수행에 쓸 수 있는 시간이 줄어들게 되고, 따라서 그 영역의 역할 수행이 지장을 받게 되어 발생하는 갈등을 말하며, 두 번째는 한 영역의 역할 수행에서 얻은 긴장이나 스트레스 등이 다른 영역에까지 영향을 미침으로써 발생하는 갈등, 그리고 마지막은 한 영역에서의 역할 수행에는 효과적이었던 행동이 다른 영역에서 요구하는 행동에는 적합하지 않음으로써 빚어지는 갈등을 말한다.

일가족양립 문제에 대한 연구는 관점에 따라 다양하게 이루어지고 있는데, 초기의 접근은 직장과 가정은 별개의 독립된 영역이므로, 서로 영향을 미치지 않는다는 전제에서 출발하였다. 그러나 이와 같은 관점은 여성의 노동시장 참여가 활발해지고 전통적 성역할 이데올로기가 약화되면서 그 영향력이 모호해졌고, 성별에 따라 역할 간 의미가 상이하다고 강조한 젠더(gender)관점이 주목받기도 했다. 젠더관점에서 일가정양립문제에 접근하고 있는 Grandey와 그의 동료들(2005)은 남성과 여성이 직장 및 가족, 두 영역에서의 역할에 부여하는 의미에는 차이가 있으며, 이러한 차이가 반영되어 일과 가족의 상호성에서 성별차가 발현한다고 주장하고 있다. 최근에는 일과 가족생활은 유기적으로 연계되어 있으며 상호영향을 주고받는다는 경계이론이 설득력을 얻고 있다. 경계이론은 일과 가족 영역을 분리적으로 인식하는 것이 아닌, 두 영역의 상호침투성을 전제하고 있기 때문에, 개개인들이 일과 가족의 양립을 위해 두 영역 사이에서 매일 매일 협상한

다고 보고 있다(Clark, 2000; Guest, 2002). 경계이론의 통합성이 함의하고 있는 전제로 일-가족 갈등 문제에 접근한 송다영 외(2010)는 직장내 지원과 가족지원이 일-가족 갈등 완화에 영향을 미친다고 보고하고 있다.

이처럼 여성의 노동시장 참여와 맞벌이 가족의 등장으로 일과 가족 영역을 균형 있게 양립할 수 있도록 하는 이론적인 틀을 기초로 한 논의들이 활발하게 진행되고 있는데, 사회적으로 일과 가족생활의 균형에 대한 관심이 증가하고 있는 근본적인 이유는 무엇보다도 일-가족 갈등이 초래하는 문제들이 미치는 파장의 범위가 넓고, 그 정도가 심각하기 때문인 것으로 보인다. 이러한 일과 가족생활의 갈등은 조직생활, 결혼생활, 가족생활의 질, 자녀의 성장 등 여러 가지 측면에 부정적인 결과들을 초래하는 것으로 밝혀지고 있다

맞벌이 부부들이 어느 정도는 성공적으로 직장내 가족생활의 균형을 유지하고 있다는 결과를 제시한 연구들도 있으나(Milkie & Peltola, 1999, 원숙연·박지원, 2009), 여전히 상당히 많은 수의 부모들이 일-가족 갈등을 경험하고 있는 것이 현실이다. 일 가정양립에 영향을 미치는 요인을 탐색한 선행연구들은 성별차이, 자녀의 유무, 가사노동시간, 배우자의 지지 여부, 근로시간, 업무량, 가족친화적 근무제도의 유무 등의 요인에 따라 일가정양립 갈등이 증폭되기도 하고, 반대로 이러한 요인들이 갈등을 줄여주어 두 영역에서 균형을 이루는데 도움을 준다고 논의하고 있다. 특히 일가족양립 갈등에 영향을 미치는 요인으로는 성별차이, 성평등의 기준에 대한 문화적 차이(Lyness & Kropf, 2005), 국가문화(집단주의 문화 또는 개인주의 문화), 소득수준, 산업화 발달단계(Yang et al., 2000; Marks et al., 2001; Bianchi & Milkie, 2010) 등 다양한 변수들이 언급되고 있으나 학자별로 그 결과는 상이한 편이다. 이와 함께 일과 가족생활 갈등 사이에는 직접적인 관계뿐만 아니라 간접적인 관계가 혼재하고 있음을 보고한 연구들(Voydanoff, 2005; Peeters et al., 2005)을 고려해 볼 때, 일과 가족생활 갈등의 원인을 밝히는 연구가 그리 간단하지 않음을 알 수 있다.

우리보다 앞서서 일가족양립에 많은 관심을 보여 온 서구에서는 일-가족 갈등에 영향을 미치는 요인 중 자녀관련 변수에 주목하고 있다. 대개의 경우 자녀는 부모가 일과 가족생활을 양립하는데 있어서 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는데, 즉 돌봄이 필요한 어린 자녀가 있을 경우 부모는 시간부족에서 오는 갈등을 상대적으로 더 많이 경험하게 되고, 이것이 부모의 일가족양립을 어렵게 한다는 것이 주된 연구결과들

이다(Galinsky, 1999; Williams, 2000). 가정에서의 노동시간 또한 동서양을 막론하고 일-가족 갈등과 관련해서 가장 많이 언급되는 변수 중의 하나이다. 남녀근로자를 대상으로 한 연구에서는 가정에서의 가사노동시간이 길수록 갈등을 높게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다(Barnett & Rivers, 1996; Williams, 2000). 그러나 가정에서의 역할은 가사 뿐만이 아니라 육아나 노인돌봄 등의 시간이 포함됨에도 불구하고 가정에서 수행되는 역할에 가사영역만을 포함하여 살펴보았다는 점에서 제한점이 있다고 할 수 있다. 이와 함께 장시간 근로, 잦은 야근, 가족친화적근로제도의 부족, 제도의 사용에 허용적이지 않은 직장분위기 등의 직업환경적 특성이 일-가족 갈등을 유발하는 변수로써 설명되고 있다(Marks et al., 2001; Voydanoff, 2005; 유계숙, 2008; 장수정 외, 2009). 같은 맥락에서, 우리나라 근로자의 일-가족 갈등에 영향을 미치는 요인을 분석한 송다영 외(2010)는 일-가족 갈등에는 연령, 건강상태, 6세미만의 아동여부, 가사조력자여부, 근로시간, 법정근로시간제도 및 가족친화제도 등이 관련이 있다고 보고하고 있다. 특히 맞벌이 여성의 일-가족 갈등은 맞벌이 남성이나 홀벌이 남성에 비해 높은 것으로 조사되었다. 부부 모두 경제활동을 수행함에도 불구하고 아내는 남편에 비해 가사 및 자녀돌봄 등 가족영역에서 보내는 시간비율이 현저히 높다고 지적한 선행연구들을(박기남, 2009; 장미나·한경혜, 2011) 고려해 볼 때, 맞벌이 여성이 경험하는 갈등의 정도가 어느 정도 심각한지를 짐작할 수 있다.

이와 같이 일-가족 갈등의 원인을 찾고자 하는 노력과 함께, 그 원인과 갈등 사이의 조절변수를 발견하고자 하는 노력도 지속적으로 이루어지고 있으며(Bellavia & Frone, 2005; Byron, 2005), 일과 가족생활의 인과관계를 밝히기 위해 종단적 연구를 실시한 Huang과 그의 동료들(2004) 또한 두 영역 사이에는 직접적인 상관관계가 있다고 주장하고 있다. 따라서 일가족갈등을 줄이기 위해서는 직장과 가정, 양쪽에서 갈등을 줄이는 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 질적 연구로서, 현상을 수량화하기 보다는 ‘있는 그대로’의 상태에 최대한 접근하기 위해서 전체적인 맥락(context)안에서 연구현상의 의미를 이해하고 발견하고

자 노력하였다(조용환, 2008; Bryman, 2008).

1. 연구 참여자 선정

연구 참여자를 선정함에 있어서 표본추출을 위한 적절성과 충분성의 요건을 만족시키기 위해(Miles & Huberman, 1998) 의도적 표집방법(purposive sampling)을 사용하였다. 선정 기준은 첫째, 정규직 근로자여야 하고, 둘째, 초등학교 저학년 이하의 자녀가 있는 일하는 여성이며, 세 번째, 참여자 스스로 자신들의 경험을 공유하는 것에 동의하고 자발적으로 참여를 희망한 경우이다. 최종적으로 이러한 기준을 충족시키는 15명의 일하는 어머니가 연구에 참여하게 되었으며, <표 1>에서 보는 바와 같이, 이들의 직업은 사무직이나 전문직 등으로 다양했으며, 대졸이상의 학력과 30대와 40대로 구성된 집단으로 자녀는 약 1.6명이었다. 참여자들 모두 안정적인 직종에 종사하고 있다는 점에서 저소득 맞벌이 여성이나 한부모 가족 등 다양한 집단에 적용하는 데에는 한계가 있을 수 있다. 미취학 자녀의 돌봄 형태를 살펴보면, 대부분 어린이집과 유치원을 이용하고 있었으며, 이 중 5명의 참여자가 이와 함께 형제나 조부모 가족구성원의 지원을 받고 있었고 3명은 전적으로 보육시설에 의존하고 있었다. 한편 학령기 자녀의 경우는 부모나 성인의 보호 없이 홀로 집을 지키면서 자신의 방과후 생활을 해나가고 있는 것으로 파악되었다.

참여자 선정 기준을 맞벌이와 10세 이하의 자녀를 둔 어머니로 제한 한 것은 맞벌이 여성들이 3세 이하의 자녀와 초등학교 저학년 자녀를 양육하고 있을 때 고용률이 급락한다는 조사결과를 고려할 때(통계청, 2009a), 이 시기에 가장 첨예하게 경험되는 일-가족 갈등을 보다 깊이 있고 다양하게 진술 할 수 있다고 보았기 때문이다.

2. 자료수집

자료수집은 문서와 심층인터뷰를 통해 이루어졌으며, 참여자들의 언어적인 측면과 함께 비언어적으로 제공되는 정보들을 관찰하고 메모하였고, 이와 같은 자료수집방법의 다원화를 통해 연구의 엄격성을 높이고자 하였다(Miles & Huberman, 1998; Silverman, 2001).

표 1. 연구 참여자의 특성

참여 자	참여자 연령	자녀수 / 자녀연령	미취학 자녀의 돌봄 형태	참여자 직업	배우자 직업
A씨	30대	2명 / 7개월, 3세	어린이집	회사원	회사원
B씨	30대	1명 / 7세	유치원 & 외조모	회사원	회사원
C씨	30대	1명 / 11개월	육아도우미	회사원	회사원
D씨	40대	2명 / 8세, 13세	-	회사원	회사원
E씨	30대	2명 / 2개월, 4세	어린이집	회사원	회사원
F씨	40대	1명 / 11세	-	교 사	공무원
G씨	40대	2명 / 5세, 13세	어린이집	회사원	사업가
H씨	30대	2명 / 1세, 8세	친조모(지방)	회사원	회사원
I씨	40대	2명 / 2세, 6세	어린이집 & 친조모	회사원	사업가
J씨	30대	1명 / 3세	친조모	교 수	사업가
K씨	40대	2명 / 1세, 6세	외조모	회사원	회사원
L씨	30대	2명 / 6세, 7세	유치원 & 외조모	회사원	회사원
M씨	30대	1명 / 5세	유치원 & 외조모	회사원	교 사
N씨	40대	2명 / 6개월, 3세	외조모	회사원	회사원
O씨	40대	2명 / 10세, 12세	어린이집 & 외조모	회사원	회사원

선행연구 검토를 통해 반구조화된 인터뷰 지침서를 작성했고, 주로 직장과 가족영역에서 요구되는 다양한 역할과 책임들을 어떻게 수행하고 있는지, 어떤 점들이 일가족양립을 어렵게 하는지에 초점을 맞추어 이들의 경험에 대해 충분히 이해되었다고 판단되는 시점에서 인터뷰를 종료했다. 이를 위해 인터뷰는 2010년 8월부터 11월에 1차 진행되었으며, 이론적인 포화상태(theoretical saturation)에 도달하기 위해 2011년 1월부터 3월에 참여자를 확대하여 2차 인터뷰를 수행하였다. 면접시간은 평균 1시간 30분 정도가 소요 되었으며, 연구 참여자들과의 인터뷰는 이들이 편안해하는 시간과 장소에서 이루어졌다.

3. 자료분석

자료분석은 자료수집과 동시에 이루어졌으며, 주된 분석방법으로는 귀납적 분석방법(analytic induction)에 근거한 지속적 비교분석방법(constant analysis)이 사용되었다.

연구자는 인터뷰 내용을 직접 필사한 후 참여자들이 일과 가족생활을 양립하는 과정에서 겪게 되는 갈등상황에 대해 이해하고 자료와 친숙해 지기 위해 녹음내용을 들으면서 필사된 자료를 지속적으로 반복해서 읽었으며, 이와 함께 현장노트를 참고하여 본 연구와 관련된 의미 있는 진술들을 추출하고 이들의 경험에 대한 본질적인 주제를 파악하고자 노력하였다(Marshall & Rossman, 1999). 다음으로 진술된 문장을 텍스트로 분리하는 작업을 하였는데, 이를 위해서 문장을 줄 단위로 읽으면서 참여자들의 주요 경험을 부호화 하였고 이렇게 분리된 텍스트를 맥락과 상호작용을 고려하여 주제별로 나누어 구조화 한 후, 마지막으로 유의미한 자료들을 재구조화하면서, 주요 범주와 하위 범주들에 관련된 자료들을 비슷한 맥락까지 묶어가는 방법을 통해 주요 주제들(essential themes)을 도출하였다(Silverman, 2004).

이와 함께 인터뷰를 시작하기에 앞서 참여자들에게 연구의 목적과 과정, 그리고 연구 방법 등을 비교적 구체적으로 설명하여 동의를 구하였고, 동의 과정에서 자료수집을 위해 녹음이 이루어진다는 것과 참여자의 익명성을 보장한다는 내용 등을 공유하면서 윤리적 측면을 고려하였다.

IV. 연구결과

일가족양립이 여성에게 육아를 포함한 보살핌 노동과 가사, 그리고 생계부양자로서의 다중 역할을 강조하고 있는 현실에서, 본 연구의 참여자들은 일과 가족생활을 양립하는 과정에서 높은 수준의 긴장과 갈등을 경험하고 있었다. 여기에서는 어린 자녀를 둔 맞벌이 여성들이 일과 가족생활을 병행하면서 경험하는 다양한 어려움을 내부자적 관점에서 담아내고자 한다.

1. 불충분한 양육대안

기혼 취업여성이나 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에 의하면 조사대상자의 대부분이 직장생활과 가정생활의 병행으로 인해 겪는 가장 큰 어려움으로 자녀양육문제 들고 있었다(김혜신·김경신, 2003; 통계청, 2009b). 특히 부모가 직장에 가고 없는 동안 자

녀의 안전 여부는 취업모의 조직몰입이나 심리적 안정에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있었는데, 본 연구의 참여자들 또한 예외는 아니어서 어린 자녀를 둔 취업모의 경우 적절한 자녀양육 대안을 찾는 과정에서부터 어려움에 직면하고 있었다.

주변에 1세 미만의 영아를 돌봐주는 어린이집이 없어요. 그래서 지금은 출퇴근하시는 이준마가 와계시는데, 벌써 세 번이나 이준마가 바뀌었어요. 이준마 바뀔 때마다 저도 스트레스를 받지만, 무엇보다도 아이가 걱정이죠. 생후 1년이 지나면 들어갈 수 있는 어린이집에 대기자로 올려놓았는데 그것도 안될까봐 걱정이예요(C씨).

출산휴가가 끝나면서 아이를 집 옆에 있는 어린이집에 보냈어요. 우연찮게 일이 일찍 끝난 날 어린이집에 낮에 가봤는데 6개월 된 애가 방바닥에 누워서 우유를 혼자 먹고 있는 거예요. 우유병이 쏟아지지 않게 수건을 돌돌 말아서 어깨랑 턱 사이에 괴여 놓았더라고요. 어찌나 속이 상하던지 엄마한테 울면서 전화했지요. 그때부터 친정엄마가 와계세요(K씨).

첫째애가 다니던 어린이집에 둘째를 같이 보내고 싶었는데 대기자가 많아서 안 된다는 거예요. 그렇다고 이모님이 아침에 애 둘을 데리고 여기 갔다가 저기 갔다가 할 수는 없잖아요. 그래서 결국은 둘 다 사립유치원으로 옮겼어요(L씨).

이와 같이 일하는 부모들이 신뢰할 수 있는 보육대안을 찾는 과정은 이들을 매우 힘들고 지치게 하고 있었다. 게다가 겨우 적절한 보육대안을 택했다 할지라도 부모의 직장 스케줄과 보육 스케줄이 일치하지 않는 경우가 많아서 참여자들 대부분은 보육시설을 이용하면서 동시에 가족구성원의 도움을 받고 있었다.

야간보육 때문에 정말 힘들었어요. 퇴근시간에 퇴근을 해야 하는데 퇴근은 할 수 없는 상황이고, 또 애기아빠도 바빠서 애를 봐줄 수 없는 상황이고, 그럴 때가 있어요. 이럴 때는 정말 애가 타죠. 어떤 때는 이준마가 너무 늦었다고 애만 놔두고 가버린적도 있어요. 정말 미치죠(C씨).

[애들이 어렸을 때] 남편이 두 아이를 아침에 [직장 내 보육시설에] 출근할 때 데리고 가서 맡겨놓고, 또 저녁에는 퇴근할 때 정시 퇴근이 안되니까 집에 데려다 놓고 다시 불

일 보러가고. 그럴 땐 또 급하게 식구들한테 전화해서 동생이나 엄마가 잠깐 와있고 ... 그런 식으로 그렇게 [아근을 하거나] 했어요(D씨).

큰애를 지방에서 시어머니가 키워주셨는데 초등학교 들어가면서 애 교육 때문에 데리고 왔어요. 그런데 둘째를 낳으면서 제가 너무 늦게 끝나니까 ... 결국 둘째는 다시 시택에 보냈고, 주말에 가서 보고와요. 마음이 안 좋죠. 왔다 갔다 하느라 힘도 들고(H씨).

그리고 이와 같은 상황은 자녀가 초등학교에 들어간 이후라고 해서 크게 달라지지 않는다. 미취학 아동이나 초등학교 저학년 자녀를 둔 부모들은 절대적인 양육시간을 필요로 하고, 자녀들의 요구에 적절하게 대처하지 못하는데서 오는 심리적 갈등을 느끼고 있었다.

초등학교에 들어가서는 좀 더 힘이 들더라고요. 방과 후가 6시에 마치니까, 제가 야근한다거나 하면 애가 저녁을 못먹잖아요. 어렸을 때는 종일반에 맡겨 놓으면 되는데, 초등학교는 그게 안되고, 그러니까 갑자기 너무 힘들고 밤 때문에 걱정도 많이 되고 그래요(D씨).

아침에 8시쯤 저희 둘 다 출근하면 애는 20분 정도 혼자 있다가 집단속하고 학교 갔다가 2시쯤 집에 와서 혼자 간식 챙겨먹고, 시간 되면 학원가고 그래요. 제가 간식 같은 것은 미리 챙겨놓고 뭐 먹어라 하지만 그래도 늘 미안하죠(F씨).

애가 학교에 입학했는데, 저희보다 늦게 학교에 가잖아요. 그래서 준비시켜놓고 시간 되면 가라 그러고 출근했는데 한 삼일쯤 있다가 학교 선생님이 전화를 하셨어요. 애가 학교에 안 나온다고. 그래서 알아봤더니, 애가 학교에 가서는, 왜 1학년들은 처음에는 부모님들이 일주일 정도는 학교에 데려다 주잖아요. 애는 그냥 학교에 가서 앞에 어른들 많이 서있고 하나까 자기반에 찾아가지 못하고 두리번 거리다가 그냥 집에 왔더라고요. 제가 너무 속상해서 ... 휴직을 할까도 고민해 보고 ... 결국은 애 아빠가 휴가를 내서 며칠 데리고 다녔어요(H씨).

참여자들 중 자녀양육을 전적으로 보육시설에 의존하고 있는 A씨의 경우는 그나마 확대가족의 도움을 받을 수 있는 직장여성은 형편이 좋은 경우라고 얘기한다. 자녀의

질병과 같은 예기치 못한 사건으로 보육시설에 맡길 수 없을 때, 이를 대신할 수 있는 사적인 지원체계, 즉 다른 가족구성원의 도움이나 육아도우미 등의 지원을 기대하기 어려운 상황 속에서, 취업모의 갈등은 증폭된다.

어느 날인가 아이가 아프다고, 그런데 다른 아이들한테 옮길 것 같으니 와서 데려가라는 전화가 왔어요. 남편은 출장 중이었고, 저도 회사에 있었는데, 어떻게 해야 할지 막막하더라고요. 그래서 점심시간에 나와서 아이를 데리고 공항 공항으로 갔어요. 공항에서 부산에 계신 시부모님께 연락해서 부산공항에서 아이만 바로 인계하고 다시 서울로 와서 회사로 돌아온 적도 있어요(A씨).

이처럼 일하는 부모들은 한시도 긴장을 늦출 수 없는 일상 속에서 치열하게 살고 있었다. 우리나라의 평균 근로시간은 2008년 현재 2,256시간으로 경제협력개발기구(OECD) 평균(1,764)의 1.3배에 이르며 전체 회원국가 가운데 가장 긴 것으로 나타났다(OECD, 2010). 이같이 한국이 세계적인 장시간 노동국가라는 점을 상기해 보다면, 잦은 야근과 같은 직장 문화가 우리사회에 만연해 있는 한, 그리고 공식적인 보육지원 체계가 여전히 미비한 상황에서, 맞벌이 부모들이 자녀를 키우는 것이 쉽지 않음을 짐작할 수 있다.

2. 자녀에 대한 죄책감

위에서 살펴본 바와 같이 우리나라는 여성의 사회진출이 증가하는 속도에 비해 믿고 맡길만한 육아시설은 충분하지 않은 편이다. 따라서 부모의 육아부담은 커지고 있는데, 이런 악조건 속에서도 취업모들은 직장 과 가족생활의 양립을 위해 고군분투하고 있다. ‘전쟁터’로 표현되는 아침 출근시간대의 모습은 이들이 얼마나 치열한 삶을 살고 있는지를 보여준다.

아이가 어려서 일찍 일어나지 못하면, 막 억지로 깨워가지고 우는 아이를 막 씻겨서 옷 입히고, 겨울인데도 제가 막 땀이 뻘뻘나요, 애 옷 하나 입히려면. 그 안가려는 아이를 막 엉덩이를 때려서, 아이를 들쳐 업고, 이제 제 가방 목에다 걸고, 엘리베이터 타고 내려오는 거예요. 땀이 막 저절로 많이 나죠(C씨).

저는 아침을 못 먹구요, 그렇지만 저는 못 먹더라도 차에다가 아이 것, 김밥이나 떡 이라던지, 우유랑 해가지고 제가 차를 운전하면서 아이를 뒤에다 태워가지고 그 안에서 가는 동안 먹게 해요. 근데 먹다보면 운전하다가 급정거를 하기도 하잖아요. 그러면 우유를 마시다가 앞에다가 흘리고, 뒤에서 넘어지고 그러지만 ... 그러니까 아이를 키울 때는 차 안이 난리예요. 우유냄새, 과자냄새 ... 전쟁터가 따로 없어요. 아주 힘들죠(H씨).

이와 같이 두 영역의 요구에 충실하고자 노력하고 있음에도 불구하고 전업주부와 같이 육아에 전념할 수 없는 현실은 취업모로 하여금 죄책감을 느끼게 하고 있었다. 어머니가 취업한 경우라 할지라도 모의 따뜻함과 민감성, 보육의 질 등의 변수에 따라 모의 취업이 자녀에게 미치는 영향은 달라진다는 연구결과(Galinsky, 1999)에서 알 수 있듯이, 사실 모의 취업은 자녀에게 긍정적인 영향을 미치기도 한다(Hoffman, 1989; 문혁준, 2009). 그럼에도 불구하고 참여자들은 자신의 직장생활로 인한 어머니 역할의 공백이 자녀에게 나쁜 영향을 주는 것은 아닌지에 대해 늘 걱정이 된다고 토로하였다.

아이들이 숙제 같은 거를 제가 못 본다 그러면 알아서 하는 게 아니고, 제가 가야 모 든 게 시작되는 그런 습성이 있어가지고, 가면 그때부터 이제 숙제 챙기고 하면은 막 10시, 11시까지 넘어가는 거예요. 막 학원숙제, 학교숙제 챙기고, 뭐 학교 준비물 같은 거. 퇴근할 때 이제 뭐 홈페이지 보거나 아니면 알림장에 준비물 같은 거 있으면 얼른 뛰어나가서 준비물 사오고. 그러다 보니 제가 여유가 없고 뒤에 쫓기는 사람처럼 살아요 (D씨).

제가 저녁에 진짜 힘들어도 책은 꾸준히 읽어주려고 했어요. 그런데 어느 순간부터 너무 힘에 겹더라구요. 그래서 긴장을 잠시 놓아두었어요. 근데 애가 이제 학교에서 부모가 저학년 때 안 봐주면 힘들잖아요. 아무리 선생님이 지도해준다고 해도 그걸 놓아버 리니까 확실히 표가 나요. 그래서 그때 다시 긴장을 하게 되었어요 ... 피곤하고 하니까 아이한테 참고 기다려 줄 수 있는 그런 여유도 없고, 칭찬해 주면서 자신감을 심어주고 싶고 그런데 나오는 언어 자체도 막 큰소리로 소리치게 되고. 우리 아이가 엄마는 왜 맨 날 화만 내냐고 이렇게 말을 해요. 지가 듣기에는 엄마가 다른 엄마들처럼 다정하지 못 한거야. 좀 미안해지죠. 어머, 내 모습 중에 이런 모습도 있었구나 ... 마치 이중인격자 가 되어 가는 것 같아서 고민을 많이 하지요(F씨).

일과 가족으로부터의 요구를 동시에 충족시키는 일은 쉽지 않기에 참여자들은 많은 책임감으로부터 스트레스를 받고 있었고, 이러한 스트레스는 개인의 심리적 및 신체적인 안녕에도 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 일하는 어머니들은 일상적으로 서두르고 정신적인 여유를 찾지 못하는 등 전반적으로 삶의 불안정을 느끼고 있었는데, 이러한 결과는 일을 하면서 어린 자녀를 키우는 어머니들의 왜 항상 피곤해하고 힘들다고 자주 호소하는지 그 이유를 부분적으로 설명해 주고 있다.

3. 취업모의 일상과 괴리되는 학교운영

전술한 바와 같이, 현재 영유아 대상 보육정책의 경우 미흡하긴 하지만 그래도 맞벌이 부모 모델로 전환하여 일가족양립을 도모하고 있는 반면, 초등학교에서는 자녀 돌봄과 학교활동 참여를 주로 어머니의 역할로 규정하고 있다. 즉, 저학년 급식이나 환경미화에 학부모가 참여하는 관행, 주 5일제 근무가 완벽히 정착되지 않은 상태에서 이루어지는 격주 토요일휴업일, 학부모 모임 등 현행 학교 제도는 어머니의 참여를 전제로 운영되는 측면이 있기에, 초등학교 자녀를 둔 맞벌이 취업 부모의 부담은 클 수밖에 없다.

아이와 학교에 들어가니까 급식당번에, 녹색어머니회 활동에, 교실청소까지 ... 엄마들이 학교에 가서 참여를 참 많이 해야 하더라고요. 한번은 급식당번 일 때 할머니가 대신 갔었는데, 아이가 너무 싫어하는 거예요. 집에 와서 울더라고요. 그런데 뭐 어쩔 수가 없지요(D씨).

아이가 회장 선거에 나간다고 하기에, 남편하고 상의해서 재량휴일을 신청하고 선거날 온 가족이 놀이공원에 갔어요. 차마 아이한테 [선거에] 나가지 말라고는 말 못하고 회장 엄마는 거의 학교에서 살아야 한다고 얘기를 들었거든요(G씨).

특히 정규교육이 시작되는 초등학교부터는 기본적인 돌봄 외에 자녀교육 또한 어머니의 책임으로 인식되고 있었고, 가족구성원이나 민간서비스, 공공서비스 등의 자원을 다양하게 활용하여 육아부담을 해결하던 모습과는 대조적으로, 자녀의 교육에 있어서는 어머니의 역할이 보다 강하게 표출되는 것을 발견할 수 있었다.

1학년은 보통 1시 정도에 끝나잖아요. 집에 있는 엄마들의 경우 대부분은 중간 중간에 간식 먹이면서 학원에 데려다 주고 데리고 오고 하는 것 같은데, 저는 그렇게 못하니까 ... 저는 애를 저녁까지 혼자 둘 수 없어서 7살 때 다녔던 놀이방에 사정사정해서 그냥 안전하게 데리고 있어만 달라고 ... 그래서 정말 놀이방에서 아기들이랑 같이 놀면서 그러고 있었어요 ... 이러다 우리 애가 다른 애들보다 뒤쳐질까봐 두렵기도 하고 속상해요(H씨).

성적 이런 거는 다들 엄마 책임이라고 하죠. 제가 힘들어도 집에 가서 챙기고 하는 부분은 그래도 집에 있는 엄마들 보다 많이 떨어지지 않게 하려고, 그 부분을 굉장히 신경을 많이 쓰고 있어요. 그 사람들만큼은 못하겠지만 그래도 많이 떨어지지 않게는 해야 된다는 생각을 ... 그게 제일 부럽거든요. 집에 있는 엄마들 다 하나 하나 챙기는 거 ... 그걸 못해준다는 거에 대해서 굉장히 스트레스가 커요. 그래서 일을 하면서도 그런 부분이 많이 신경쓰여요(O씨).

이들에게 자녀교육은 단순히 아이를 맡길 곳이 없다는 것과는 조금 다른 차원의 이슈이다. 그보다는 엄마가 전적으로 매달려서 체계적인 학습지도를 해야 하고, 전업주부들의 네트워크에 들어가 정보를 공유해야 하는 문제이다. 그러나 노동시장 환경이 유연하게 구성되어 있지 못한 우리 현실에서 시간활용에 자유롭지 못한 취업모들은 한계에 부딪힐 수밖에 없고, 때문에 자녀와 직장 사이에서 끊임없이 갈등하게 되는 것이다.

어쩌다 학교에 가면 '누구 엄마 누구 엄마' 하면서 서로 다들 알아보고 하는데, 저는 잘 모르니까, 가도 어색하고 웬지 아웃사이더 같고 그래요. 엄마들이 자기들끼리 애들 독서논술모임도 만들고, 영어과의 팀도 짜고 하는데, 뭐 정보도 교환하고 하는 것 같은데 ... 나는 거기 낄 수도 없고 ... 애들 생일파티도 엄마끼리 친한 애들끼리 하는 것 같아요. 그래서 우리 애가 혹시 그런데서 소외되진 않을까 걱정도 되고 그래요(G씨).

워킹 맘의 실태를 조사한 삼성경제연구소(2010)는 엄마 네트워크에서 소외되는 것을 워킹 맘의 7대 갈등 중의 하나라고 보고하고 있는데, 본 연구의 참여자들 또한 같은 갈등을 경험하고 있는 것을 어렵지 않게 볼 수 있었다. 신경아(2007)는 취업한 어머니들이 자신의 아이를 희생시킬지 모른다는 두려움과 죄의식을 갖게 되는 이유는 자녀양육

과 교육의 표준모델을 전업주부의 스타일에서 찾기 때문이라고 하였는데, 본 연구의 참여자들 또한 이로부터 자유롭지 못함을 알 수 있었다.

4. 공평하지 못한 역할분담

가사와 육아에 있어서 배우자와의 적절한 역할분담은 일가족양립을 촉진하는 중요한 요인으로 조사되고 있지만(김금수, 2003; 김난주·권태희, 2009), 본 연구에 참여한 일하는 어머니들의 경우 대체적으로 가사 및 육아를 전담하고 있었다. 이는 가정 내에서 자신들이 익숙해져 있는 전통적인 성역할 대신 새로운 생활양식으로 재사회화해서 부부 간 적절한 역할분담을 해야 하나 아직은 이것이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 의미한다. 남편의 가사노동 및 육아 참여정도는 각자가 처한 상황에 따라 상이한 것으로 나타났다.

남편은 TV보면서 앉아 있는데, 나 혼자서 막 설거지 하고, 해야 할 일이 넘치는데, 그럴 땐 좀 밍터라구요. ‘그렇게 앉아있는 동안에 아이 좀 봐주지’ 마음 속에서는 그런 생각을 해요. 하지만 여자가 할 수 있는 건 아직 한국사회는 어쩔 수 없는 것 같아요. 그래서 도와달라고 얘기를 하는데, 안 좋게 표현을 하게 되요. 감정이 섞여서. 그럼 그 쪽에서도 안 좋게 받아들이지. 이러면서 맨날 악순환이 계속되는거예요. 자꾸 쌓이고(A씨).

신랑은 가사 일은 거의 안도와줘요. 아이들이 아주 어릴 때는 가끔 뭐 설거지 정도 해준단던지 그랬는데, 계속 지속적으로 한다거나 이러지는 않았어요. 거의 안했다고 보는 게 맞을 것 같아요. 처음에는 잔소리를 많이 했는데, 지금은 안한다는 사람 하라고 자꾸 잔소리하면 서로에게 스트레스니까 저도 그냥 놔두는거죠(E씨).

아무래도 같이 일을 하니까 얘기 아빠도 도와주려는 마음은 있어요. 그런데 남자들은 도와준다는 의미로 많이 되어 있지요. 여자는 그걸 꼭 해야 되는 의무감도 있고. 저도 비슷한 입장인데, 아무래도 제가 많이 하죠. 남자들은 ‘난 너를 도와준다, 고맙게 생각해 야 된다’ 이런 게 있는 것 같아요. 그리고. 서로 의견충돌이 있거나 말다툼을 할 때 꼭 그 얘기를 하더라고요. ‘나도 나름대로 이렇게 해 주었는데’, 너는 왜 자꾸 그러냐’ 뭐

그런 식이죠(G씨).

이러한 경험들은 부모역할이나 남편의 가사노동 참여에 대한 가치관이나 태도는 아직도 전통적인 성역할에 머물러있다는 것을 말해주며, 적어도 가족생활 영역에서는 성역할 분담에 의한 젠더화 된 시간사용이 보편적이라는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

5. 취업모를 평가하는 이중잣대

흥미로운 사실은, 확대가족의 도움으로 적극적으로 노동시장에 참여해서 높은 성과를 보이고 있는 J씨와 L씨의 사례에서 알 수 있듯이, 취업모가 직장에서 뛰어난 성과를 보인다고 해도 업무평가와는 별도로 ‘가정을 포기한 여자’라는 인식이 자리를 잡게 되고, 이와 같이 이중적인 잣대로 이들을 바라보는 문화가 이들을 더욱 힘들게 하고 있다는 점이다.

저같이 일하는 엄마들이 가끔 모여서 그런 얘기해요. 우리가 직장에서 인정을 받고 화려한 경력을 쌓으면 다른 사람들이 ‘저집 애는 엉망일거야’ 이렇게 얘기를 해요. 저는 그런 말이 너무 싫어요. 사람들이 뒤에서 함부로 말하는 게 상처가 되고 힘들죠(J씨).

제가 다른 동기들보다 승진도 빠르고 야근도 많이 하고, 애들은 완전히 엄마한테 맡긴 상태거든요. 그런데 주위에서는 저보고 ‘가정을 포기한 여자’라고 추궁대는 것 같아요. 아니, 집에 조금 신경을 쓰는 것 같아 보이면 ‘역시 여자는 저래서 안되지’라고 하고, 또 일을 너무 열심히 해도 ‘저 집은 애를 포기했어’ 뭐 이렇게 나오니 ... 참 가혹하죠(L씨).

위의 경험은 가부장적 성격이 강한 우리 사회에서 여성들의 역할은 이들의 취업여부에 관계없이 여전히 가족을 중심으로 규정되고 있다는 것을 말해준다. 이 같은 상황은 미국의 경우도 크게 다르지 않아서, 일-가족 갈등을 경험하는 맞벌이 부모를 지원하는 실천가들 역시 기존의 사회적 이데올로기와 전통적인 성역할 기대에서 자유롭지 못하며, 따라서 맞벌이 부모의 욕구에 적절히 반응하지 못하고 있다는 연구결과들이 보고되고 있다(Becker & Moen, 1999; Haddock & Bowling, 2002). 이 같은 결과에 근거

해 볼 때, ‘가정을 포기한 여자’라고 평가되는 이유는 모성역할에 대한 전통적인 태도와 믿음이 아직도 우리 사회에 만연해 있기 때문인 것으로 보이며, 일하는 어머니들의 부담이 단지 시간배분만의 문제가 아니라 그들을 향한 사회의 시선에서도 기인된다는 것을 짐작할 수 있다.

6. 시간 배분의 어려움

일과 가족으로부터의 요구를 동시에 충족시키는 일은 쉽지 않다. 따라서 참여자들 또한 직장인, 배우자, 부모로서의 역할 간 딜레마를 경험하고 있었고, 직장과 가족생활의 경계를 유지하고자 노력하지만 경계관리가 잘 안될 때 참여자들의 갈등은 증폭되는 모습을 볼 수 있었다.

시간 내에 못하면 퇴근 한 후에 집에 가지고 와서라도 하죠. 11시쯤 아이가 자고 나면 그때부터 하는 거죠. 이게 딱 분리가 안 되는 것 같아요. 균형을 잡는다는 게 쉽지 않죠(I씨).

아이랑 같이 있는데, 지쳐가지고, 주말엔 아이랑 신랑한테 잘 해야 하는데 그걸 잘 못하죠. 어떤 때는 정말 시체처럼 쓰러져서 정신없이 잠만 잘 때도 있어요. 있으면 힘들어요. 일주일 동안 쌓인 먼지도 청소하고 집도 정리해야 하고 아이하고 놀아도 줘야 하고, 육체적으로 많이 힘들죠(J씨).

가능한 한 일을 끝내고 마무리 짓고 오려고 하지만, 사실 그런 게 잘 안되요. 그래서 집에 가져와서 주말에 문 잠그고 일하다 보면 애는 문 밖에서 엄마 찾고 울고 그러고, 그러면 일도 안 되고 맘도 안 좋고 힘들죠(M씨).

자녀양육으로 인한 심리적 부담과 가사노동의 증가로 인한 신체적 피로감을 호소하는 참여자들의 사례는 취업모들이 직장과 가정 일을 병행하는 데에는 육체적 고충으로부터 심리적 부담까지 여러 어려움이 존재한다는 것을 말해준다.

이같이 맞벌이 부모, 특히 일하는 어머니들은 직장과 가족이라는 두 영역에서 요구하는 다양한 역할들을 수행하는 과정에서 개인 자신을 위한 시간배분은 엄두도 못 내고

있었다. 참여자들은 지속적으로 자기계발을 해야 한다는 부담과 자녀와 배우자에게 시간과 에너지를 할애해야 하는 때로는 상충되는 상황에서, 대부분 육이를 최우선으로 두고 본인의 발전이나 성공은 자녀들이 성장한 이후로 계획을 미루는 등 커리어를 위한 자기계발이나 개인이 선호하는 여가생활, 그리고 사회적 관계 등은 포기한 상태였다.

직장생활을 하다보면 술자리나 회식자리도 가고 해야 하는데, 정말 최소한의 것도 참석하기 힘들어서 사회적인 네트워크 힘들어요(A씨).

아무래도 핵심부서에서 근무를 해야 승진도 하고 하는데, [애들 때문에] 기회가 와도 매번 거절할 수밖에 없었어요. 회사에서는 제가 회사에 전력투구하지 않는 것 같아 보이니까 좋아하지 않겠죠. 이젠 [자조적인 목소리로] 포기한 거죠(D씨).

상황이 이렇다 보니 참여자들의 경우, 여가나 사회적인 관계를 유지하기 위해 개인적인 시간을 갖는 것은 불가능하게 되고, 따라서 점차적으로 축소되고 단절되는 사회적 관계에 대해 담담하게 설명하였다.

집과 직장, 교회, 이렇게 세 군데만 왔다 갔다 하지, 다른 사람들을 만나서 이야기 하거나 모임에 가거나 그런 게 없어요. 관계가 당연히 많이 축소가 되죠(E씨).

저 나름대로 운동도 해야 되고 자기계발도 해야 하는데, 그런데 아직 그 시간은 할애를 못해요. 그냥 쓰레기 버리러 나갈 때 잠깐 동네한바퀴 도는 정도 ... 그런데 얘기가 빠는 헬스클럽에 가서 운동하고 그래요. 오늘 같은 날은 조기 축구회 나가서 운동하고(F씨).

저는 혼자 있는 시간이 필요한 스타일이거든요. 정리를 하고 계획을 세우고 생각하고 그런 사람인데, 그런 여유가 없다는 게 가장 힘든 것 같아요(J씨).

흥미로운 점은 참여자 F의 사례에서 보는 것처럼, 부부 모두 노동시장에 참여하는 맞벌이 상황에서도 취업자들의 경우, 자신은 일과 가족생활의 양립을 위해 개인적인 영역의 것들은 많이 포기하고 살지만, 남편의 경우는 일에 전력할 수 있도록 지지하고 있

다는 사실이다. 이러한 결과는 미국 맞벌이 부모들의 경우 일가족양립을 위해 자녀의 연령이나 부부의 성별에 관계없이 보다 커리어(career) 지향적인 쪽이 사회적으로 성공하고 발전할 수 있도록 지원하고 상대 배우자는 커리어를 선택한 배우자 대신 직장에 다니면서 가사와 육아에 보다 힘쓴다는 Becker와 Moen(1999)의 연구결과와는 다소 차이가 나는 부분이다. 이들의 연구에 의하면 맞벌이 부부의 이러한 선택은 가족생활주기와 밀접하게 연계되는데, 자녀들이 성장하면서 이들의 선택은 달라지기도 한다고 보고하고 있다. 다시 말하면, 본 연구의 맞벌이 여성들은 선행연구의 참여자들에 비해 상대적으로 전통적인 성역할과 가부장적 가족관을 어느 정도 내면화하여 수용하고 있을 가능성이 크다고 볼 수 있다. 이러한 결과의 차이를 설명하기 위해서는 돌봄을 중시하는 사회전체적인 페러다임의 차이, 근로환경의 차이 등을 고려해야 하지만, 서구의 참여자와는 달리 본 연구의 참여자가 한국의 어린 자녀를 둔 직장 여성들이라는 문화적 차이에도 주목해야 할 것이다.

저는 많이 얽매이지만 일단 남편이 있으니 남편이 사회적으로 성공하고 승진도 하기를 바라죠. 남자가 너무 가족만 챙기고 자기 발전도 생각하지 않고 그러면 또 그렇잖아요. 아무래도 남편이 직장도 저보다 더 오래 다닐 것 같고, 더 비전이 있고, 저 같은 경우는 아이들한테 충실하는 거 그걸 먼저로 생각해요(B씨).

사실 제가 남편보다 먼저 입사를 했고, 승진을 하고자 한다면 더 빨리 할 수 있을 텐데 ... 지금은 아이도 어리고, 그래서 가정 때문에 직장생활에 많이 지장을 받고 있으니까 ... 그래서 사실은 [승진에 대한] 마음을 접었어요. 저의 발전은 좀 접고 ... 하지만 대신 애기 아빠는 계속 공부하도록 지원하고 있죠. 한사람이라도 이르고 있을 필요는 없다고 생각했고, 그게 기왕이면 남자 쪽이 성공하면 보기에도 좋잖아요(E씨).

이는 아직도 우리 사회에 만연해 있는 전통적인 성역할 이데올로기의 잔존현상이 반영된 결과로, 맞벌이를 하고 있는 여성들에게조차 성별간의 불평등성을 수용할 것을 요구하는 우리 사회의 현실을 보여준다. 그러나 이러한 결정을 내리기까지 기혼 취업여성들은 직업인으로서의 성장과 양육자로서의 책임 사이에서 끊임없이 갈등하며, 부부 각자 두 역할 중 어디에 비중을 두어야 할 것인가를 놓고 긴장하고 있음을 짐작할 수 있었다.

7. 현실적으로 활용이 어려운 가족친화제도

일가족양립을 위한 직장 내 지원은 일-가족 갈등에 영향을 미치는 주요 요인 중의 하나로 보고되고 있다(Wardworths & Owens, 2007; 원숙연·박지원, 2009). 본 연구의 참여자들은 모두 안정적인 직업을 갖고 있었으며, 이들이 속한 조직은 육아휴직 등 법에서 규정하고 있는 다양한 가족친화제도를 운영하고 있었다. 그러나 제도의 실질적 이용이 정책의 도입 유무와는 별개라고 지적한 홍승아 외의 연구(2009)에서와 같이, 이들의 경험은 산전후휴가를 제외한 다른 모성보호제도들이 여전히 근로현장에서 제대로 활용되지 못하고 있거나 활용하기 쉽지 않은 현실을 보여주고 있다. 참여자들의 경우, 출산휴가제도는 모두 활용하였으나, 육아휴직제도나 근로시간단축제도 등은 각각 1명의 참여자들만이 이용 경험이 있었고, 이들은 유쾌하지 않았던 당시의 상황을 회고하였다.

제가 육아시간제가 처음 도입되었을 때 사용했었는데, 처음 한 달 동안 얼마나 눈치를 주는지 ... 진짜 엄청 눈치를 주는 거예요. 싫은 소리 엄청 많이 듣고 다녔었죠(B씨).

출산휴가 끝나면서 육아휴직을 고민했었는데, 그렇게 되면 회사에 눈치도 보이고 혹시나 주요 업무에서 배제되지는 않을까 하는 걱정 때문에 바로 복귀했어요(C씨).

육아휴직 신청할 때 과 분위기가 좋지 않았어요. 같은 부서에 여직원은 저 하나였는데, 다른 동료들이 제 일을 나눠해야 하는 분위기가 되어 버리니까, 뭐 이해는 하겠지만 좋아하진 않았죠(E씨).

참여자들의 이러한 경험은 육아휴직제도나 탄력근무제도 등과 같은 가족친화적제도의 도입여부와 실제 이용률 간에 상당한 격차가 존재함을 보여주는 좋은 예이다. 상당수의 선행연구들 또한 이 점을 지적하고 있으며, 실제적인 이용을 촉진하기 위해서는 근로시간, 업무량, 조직의 문화 등이 변화해야 한다고 주장하고 있다(Voydanoff, 2005; 원숙연·박지원, 2009; 한경혜·장미나, 2009; 송다영 외, 2010). 참여자들의 경험은 이와 더불어 협조적이고 지지적인 조직의 분위기, 특히 상사나 동료들의 이해나 도움 등이 제도의 실질적인 이용률을 높일 수 있다는 것을 말해주고 있다. 요약하자면, 일가족양립을 지원하기 위한 공식적인 정책이나 프로그램 등이 다양하게 존재하더라도 조직의

분위기가 일가족양립에 대해 부정적이거나 동료들의 지원, 특히 직장 상사의 이해와 지원이 부족할 경우, 조직의 구성원 개개인이 이러한 제도나 프로그램을 활용하는 데에는 제약을 받게 됨을 의미한다고 할 수 있다.

V. 결론

본 연구는 생애주기 상에서 일-가족 갈등이 보다 첨예하게 경험되는 시기인 육아기, 즉 자녀 돌봄의 어려움을 겪는 시기인 영아기와 초기 학령기 자녀를 둔 맞벌이 여성을 중심으로 이들이 직장과 가족이라는 두 영역에서 균형 잡힌 삶을 살아가고자 노력하는 과정에서 직면하게 되는 다양한 역할 간 갈등과 고충을 이해하는 것에 초점을 두고 논의를 진행하였다.

모두(冒頭)에서 살펴본 바와 같이, 참여자들은 일과 가정에서의 역할과 요구로 다양한 어려움들을 경험하고 있었으며, ‘일이냐, 가족이냐’라는 이분법적 질문을 스스로에게 던지며 이 둘의 팽팽한 긴장 속에서 살고 있었다. 일과 가족은 분리될 수 없는 상호의존적인 영역임에도 불구하고(Clark, 2000), 현실에서는 양자 간의 분리를 당연시함으로써 간극이 발생하게 되고, 이러한 간극은 참여자들의 사례에서 볼 수 있듯이 역할갈등으로 나타나고 있었다. 참여자들은 불충분한 양육대안과 이들의 일상과 괴리되는 학교의 운영체계, 그리고 시간배분의 어려움 등으로 인해 자녀와 함께 하지 못한다는 죄의식을 갖고 있었다. 선행연구에서 어머니의 취업 유무는 양육죄책감에 별다른 영향을 주지 않는 연구결과들이 보고되고 있지만(Webster-Stratton, 1988; 정태연·노현정, 2005), 흥미롭게도 취업한 기혼 여성들 스스로가 자녀양육과 교육의 표준모델을 전업주부의 스타일에서 찾는 것을 볼 수 있었다. 예컨대, 참여자들은 직장에 다니고 있음에도 불구하고, 전업주부와 같이 아이에게 전적으로 매달려 돌봐주고, 교육시키고 싶어 한다. 특히 초등학교에 입학한 자녀의 학습을 지도하고 관리해주지 못하면 이후로 계속 학습 성적이 뒤편지는 것은 아닐까 하는 두려움에 아이와 직장 사이에서의 갈등을 경험하게 된다. 이는 이들 취업여성들이 실제로 자녀양육을 제대로 수행하지 못한 데서 나타난 결과라기보다는 사회로부터 전통적인 가족관과 가부장적인 모성역할수행을 요구받기 때문인 것으로 보인다. 또한 학교와 같은 조직의 관행이 여전히 가정과 연계하여 운영하

는 것을 전제로 하고 있고, ‘좋은 엄마’임과 동시에 ‘이상적인 근로자’를 요구하는 사회적적 분위기, 그리고 미흡한 보육제도와 형식적인 가족친화제도 등으로 인해 기혼 취업 여성의 부담은 가중될 수밖에 없는 실정인 것이다. 그리고 이와 같이 직장과 가족생활에 몰입하고 시간과 에너지를 주로 이 두 영역에 배분하게 되면서 자신의 역량개발이나 사회적 관계 등에는 소홀해 질 수 밖에 없는 상황에서 인사상의 불이익을 받지 않을까 불안해하는 악순환이 반복되고 있음을 알 수 있었다.

그렇다면 이러한 일-가족 갈등과 긴장을 최소화하기 위해서는 어떻게 해야 할까? 본 연구의 분석 결과를 고려해 볼 때 맞벌이 어머니들이 일과 가족생활을 조화롭게 병행하기 위해서는 보다 다각적인 측면의 접근이 필요하다. 따라서 이를 위한 정책 및 실천적인 방안들을 모색해 보고자 한다. 우선 일-가족 갈등을 줄이고 긴장을 완화하기 위해서는 그동안 일가족양립 정책과 제도의 운영 시 근로자 개인과 노동시장의 재량에 초점을 맞추었던 시각에서 벗어나 가족, 노동시장, 정부, 그리고 지역사회 차원의 과업으로 총체적인 입장에서 접근해야 할 것이다. 일-가족 갈등을 완화하기 위해서는 정부 정책이나 노동시장의 접근만으로는 해결될 수 없으며, 정부, 조직의 구성원, 맞벌이 부모, 그리고 지역사회 등의 유기적인 협력이 필요하다. 예를 들어서 보육정책이나 교육정책, 노동정책 등이 일가족양립의 시각에서 출발해야 하며, 이와 함께 사회전반적인 인식의 변화를 강조하기 위한 적극적인 조치가 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 저출산 문제는 일과 가족생활이 분리되어 있던 사회에서 남녀 모두 일과 가족생활을 통합하는 과정에서 발생한 문제이므로, 일 중심의 사회에서 일과 가족중심의 사회로 전환하는 대대적인 패러다임의 변화에서 그 해결점을 찾아야 할 것이다. 또한 가족의 문제를 사회의 문제로 인식하여 사회의 모든 집단들이 협력적으로 지원하는 상황이 되어야 할 것이다.

두 번째로, 육아기(育兒期)에 있는 맞벌이 부모들이 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 양육대안이 마련되어야 한다. 본 연구의 참여자들 중 어린 자녀가 있는 경우 대부분은 보육시설을 이용함과 동시에 조부모 등과 같은 가족구성원의 도움을 받고 있었다. 이는 만연해 있는 장시간 근무 풍토로 인해 보육시설의 스케줄에 맞추어 퇴근할 수 없는 경우가 빈번하고, 따라서 전적으로 보육시설에만 의지할 경우 자녀를 제대로 돌볼 수 없기 때문이다. 즉 부모의 근로 스케줄에 맞는 보육시설이 제공되지 못하고 있는 현실을 반영하고 있다. 따라서 직장의 스케줄에 보육스케줄이 맞춰지도록 정책적인 측면에서 근로자의 근무시간을 융통적으로 보장하는 제도와 함께 맞벌이 부모의 보육 욕구를 충

족시킬 수 있는 맞춤형 보육제도가 마련되어야 할 것이다. 특히 취학 연령의 자녀에 대한 보육서비스는 2006년 본격적으로 도입된 방과후 학교 프로그램과 2011년부터 몇몇 학교에서 시범적으로 시행되고 있는 ‘엄마표 온종일 돌봄교실’ 정도로 미흡한 편이다. 그러나 대부분의 방과후 학교들이 맞벌이 부부를 위한 지원에서 시작되었다기 보다는 교육기회 균등과 교육복지를 그 운영 목적으로 하고 있기에, 대부분 전일제 근로자의 통상 퇴근시간보다 이른 오후 6시 정도에 종료된다. 따라서 일하는 여성들은 자녀의 방과 후부터 자신이 퇴근할 때까지 돌봐줄 곳을 찾아야 하는 문제를 안고 있다. 이와 함께 현행 학교제도는 어머니 참여를 전제로 운영되는 측면이 있어서 기존 취업여성이 갖는 취업과 자녀의 돌봄의 이중부담 문제가 크다. 따라서 맞벌이 가족의 욕구와 상황을 반영한 실제적인 변화가 요구된다. 이러한 사실에 근거할 때 학령 전 자녀와 학령기 자녀를 둔 가족의 욕구가 동일하지 않다는 점에 주목할 필요가 있으며, 보육지원제도는 반드시 부모의 근로시간과 연계하여 모색되어야 한다.

세 번째로 일-가족 갈등으로 인한 고충을 줄이기 위해서는 육아휴직이나 탄력근무제 등의 가족친화적인 제도의 적극적인 도입과 함께 이 제도가 실질적으로 운영될 수 있도록 조직의 분위기가 형성되어야 한다. 자료분석 결과 제도의 도입과 이의 실질적 운영에는 많은 차이가 있음을 알 수 있었다. 선행연구에서도 일가족양립정책과 이의 실질적 운영에는 간극이 존재한다는 결과들이 지속적으로 보고되고 있는 바(원숙연, 2005; 원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010), 제도가 효과적으로 운영되기 위해서는 상사나 동료의 이해와 지원, 인사상의 불이익을 받지 않는다는 보장, 회사의 제도 운영에 대한 적극적인 의지와 독려 등이 선행되어야 할 것이다.

그리고 이와 함께 조직 내 뿐만 아니라 사회 전반적으로 만연해 있는 ‘일하는 여성’에 대한 선입견과 이들을 바라보는 이중 잣대가 개선되어야 할 것이다. 일하는 여성들이 경험하는 일-가족 갈등은 더 이상 개인으로서 여성 혼자 짊어져야 할 문제라기보다는 사회가 함께 나서서 적극적으로 그 대응방안을 모색해야 하는 국가적 차원의 문제라고 보인다. 이를 위해서 모성역할에 대한 전통적인 태도와 믿음에서 벗어나 선입견 없이 다른 사회구성원들과 동등하게 일하는 여성 그 자체를 인정해주는 문화가 정착될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이와 함께 아이 곁에서 아이의 욕구에 민감하게 반응해 주거나 공부를 잘 하는 아이를 키우기 위해서 동분서주하는 것만이 ‘좋은 엄마’라는 인식을 전환을 위해서 기존 취업여성 스스로가 이를 수정해 나가도록 노력해야 한다.

같은 맥락에서, 배우자인 남성의 육아 및 가사참여를 활성화하는 방안이 모색되어야 한다. 참여자들의 경험을 통해 여성과 남성 모두가 생계부양자의 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 돌봄 및 가사는 주로 여성의 역할로 인식되고 있음을 알 수 있었다. 일가족양립의 주체는 여성만이 아닌 부부 모두가 되어야 하며, 남성들 또한 가족생활에 참여할 수 있는 여건이 마련되어야 하고 이를 위한 제도적 방안이 마련되어야 할 것이다.

참여자들의 경우, 직장과 가정에서 요구하는 역할수행에 모든 시간과 에너지를 할애함으로써 본인의 역량개발이나 여가생활 등은 포기하며 살고 있었고 이러한 긴장과 부담은 참여자들의 심리적 안녕을 해치고 있었다. 또한 참여자의 다수가 스트레스와 만성 피로 등과 같은 건강문제를 경험하고 있었으며, 일상적으로 서두르고 정신적 여유를 찾지 못하는 등 전반적으로 삶의 불안정을 느끼고 있었는데, 이러한 문제에 대해서도 사회적 대책이 마련되어야 한다. 이러한 결과는 일가족양립 문제는 일과 가정, 두 영역만의 문제가 아니라 참여자들의 경험에서와 같이 자신(self)의 영역과도 연계된다는 것을 의미한다. 시간이라는 자원은 일과 가정에서의 역할 수행에만 배분되는 것이 아니라 개인 자신에게도 배분될 수 있기 때문에, 이 세 영역을 동시에 다루어야 일가족양립으로 인한 갈등 상황이 제대로 파악될 수 있을 것이다. 따라서 효과적으로 일가족양립을 도모하기 위해서는 개인의 복지 또한 염두에 두고 접근해야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 여성만을 대상으로 하고 있기에 일가족양립 문제를 남성과 여성의 문제로 확대할 수 있는 토대를 제공하는 데에는 한계가 있다. 향후 일가족양립을 위한 논의를 할 때 여성을 포함한 모든 사회구성원을 포함한 연구를 설계할 것을 제안한다.

양소남은 영국 노팅엄 대학에서 박사학위를 받았으며, 현재 경기대학교에서 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 이동 및 가족복지실천에 대한 질적연구이며, 현재 가족중심 사례관리, 맞벌이 부모의 일가정양립 등과 관련된 주제를 연구하고 있다. (E-mail: snyang@kyonggi.ac.kr)

신창식은 영국 노팅엄 대학에서 박사학위를 받았으며, 현재 대전대학교에서 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정신보건정책, 사례관리, 장기요양보호가족 등이며, 현재 가족중심 사례관리, 일가정양립정책과 관련된 연구하고 있다. (E-mail: csshin@dju.ac.kr)

참고문헌

- 김금수(2003). 여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구. *기업경영연구*, 10(2), pp.269-289.
- 김난주, 권태희(2009). 기혼여성의 직장가정균형과 삶의 질의 상호관계. *여성연구*, 76, pp.43-70.
- 김선미(2005). 맞벌이 가족의 자녀양육방식을 통해 본 아동양육지원의 정책적 함의. *한국가정관리학회지*, 23(6), pp.105-116.
- _____, 장상옥(2005). 맞벌이 부부의 가사노동에 관한 질적연구: 초등학교 자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 9(3), pp.17-29.
- 김진희(2005). 남성의 아버지 역할 수행과 유능감에 관한 연구-초등학교 저학년 자녀를 둔 남성을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 23(1), pp.113-123.
- 김현옥, 김경호(2009). 맞벌이 가정의 보육지원서비스 활용이 양육취책감과 가족기능에 미치는 영향 연구. *한국영유아보육학*, 59, pp.305-328.
- 김혜신, 김경신(2003). 맞벌이부부의 부모역할갈등과 심리적 복지. *한국가정관리학회지*, 21(4), pp.117-131.
- 문혁준(2009). 아동의 또래유능성에 영향을 미치는 연구: 어머니의 취업유무를 중심으로. *이동학회지*, 30(2), pp.57-69.
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. *한국여성학*, 25(2), pp.37-71.
- 박보영(2006). 저출산·고령사회에서의 가족정책: 일-가족 양립지원정책. *상황과 복지*, 22, pp.119-153.
- 보건복지가족부, 한국보건사회연구원(2009). 2009년 전국 결혼 및 출산동향 조사. 서울: 보건복지가족부.
- _____, 육아정책개발센터(2009). 2009년 전국보육실태조사. 서울: 보건복지가족부.
- 삼성경제연구소(2010). 대한민국 워킹맘 실태 보고서.
- 서혜영, 이숙현(1999). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. *한국가족관계학회지*, 4(2), pp.257-280.

- 손문금(2005). 맞벌이 부부의 무급노동 분담에 대한 실증적 연구: 생활시간 조사를 중심으로. 한국인구학, 28(1), pp.277-311.
- 송다영(2008). 일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구. 사회복지정책, 34, pp.7-33.
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), pp.27-52.
- 신경아(2007). 산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화. 한국여성학, 23(2), pp.5-45.
- 원숙연(2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실-출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회보, 14(2), pp.157-189.
- 원숙연, 박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 축진에 미치는 영향. 여성학논집, 26(2), pp.3-32.
- 유계숙(2008). 가족 친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), pp.27-37.
- 이명신(1996). 전문직 맞벌이 부부의 역할갈등과 대응전략. 남녀 간 공변량 구조모형 비교. 한국사회복지학, 30, pp.112-138.
- 이은희, 최태산, 임은정(2000). 맞벌이 부부의 일 가족 갈등과 탈진과의 관계. 적극적 대처, 사회적 지원, 요청 대처, 회피대처의 조절효과. 상담학연구, 1(1), pp.183-204.
- 이진숙(2010). 복지레짐별 일-가족양립정책과 선택의 자유에 대한 논의. 한국가족복지학, 30, pp.379-404.
- 장미나, 한경혜(2011). 어린자녀를 둔 맞벌이부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서경험 비교. 가족과 문화, 23(1), pp.1-39.
- 장수정(2007). 일과 가족생활 균형에 대한 쟁점들-성과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언. 사회복지정책, 30(9), pp.219-238.
- 장수정, 송다영, 김은지(2009). 일가족 양립 정도에 대한 인식. 한국사회복지학, 61(2), pp.349-370.
- 정영금(2006). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지, 24(6), pp.131-145.
- 정태연, 노현정(2005). 어머니의 취업 유무에 따른 양육죄책감과 양육행동의 차이. 한국

- 심리학회지: 여성, 10(2), pp.211-231.
- 조용환(2008). 질적연구: 방법과 사례. 경기: 교육과학사.
- 최은영(2008). 일-생활 균형을 위한 유럽연합의 정책동향과 한국에의 함의. *생활과학연구* 논총, 12(2), pp.15-34.
- 통계청(2008). 사회조사. <http://kostat.go.kr>에서 인출.
- 통계청(2009a). 사회조사. <http://kostat.go.kr>에서 인출.
- 통계청(2009b). 생활시간조사. <http://kostat.go.kr>에서 인출.
- 통계청(2010a). 인구동태통계연보. <http://kostat.go.kr>에서 인출.
- 통계청(2010b). 사회조사를 통해 본 우리나라 부부의 자회사. <http://kostat.go.kr>
- 통계청(2011). 2011 통계로 보는 여성의 삶. <http://kostat.go.kr>에서 인출.
- 한경혜, 장미나(2009). 기혼남녀근로자의 일-가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로. *가족과 문화*, 21(1), pp.85-115.
- 한국보건사회연구원(2010). 2009년도 전국 결혼 및 출산동향조사. 서울: 보건복지가족부.
- 홍승아, 이미화, 김영란, 유계숙, 이영미, 이연정(2009). 일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현황. 서울: 한국여성정책연구원.
- Barnett, R. C., Rivers, C.(1996). *She works, he works: How two-income families are happy, healthy, and thriving*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, E. P., Moen, P.(1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61, pp.995-1007.
- Bellavia, G. M., Frone, M. R.(2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.113-148.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A.(2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, pp.705-725.
- Bryman, A.(2008). *Social research methods* 3rd ed., Oxford: Oxford University Press.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its

- antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, pp.169-198.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), pp.747-770.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L.(1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, pp.1-11.
- Galinsky, E.(1999). *Ask the children: What America's children really think about working parents*. New York: William morrow & Co.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., Crouter, A. C.(2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, pp.305-323.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), pp.76-88.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, pp.72-92.
- Guest, D.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), pp.255-279.
- Haddock, S. A., Bowling, S. W.(2002). Therapists' approaches to the normative challenges of dual-earner couples: Negotiating outdated societal ideologies. In T. S. Zimmerman (Ed.), *Balancing family and work: Special considerations in feminist therapy*, Binghamton: Taylor & Francis Inc, pp.91-119.
- Haddock, S. A., Rattenborg, K.(2003). Benefits and challenges of dual-earning: Perspectives of successful couples. *The American Journal of Family Therapy*, 31, pp.325-344.
- Hoffman, L. W.(1989). Effects of maternal employment in the two-parent family. *American Psychologist*, 44, pp.283-292.

- Hoschschild, A.(1997). *The time bind, when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Huang, Y-H., Hammer, L. B., Perrin, N. A.(2004). The relationship between work-to-family conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, pp.79-100.
- Lyness, K. S., Kropf, M. B.(2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58, pp.33-60.
- Marks, S. K., Huston, T. L., Johnson, E. M., MacDermid, S. M.(2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and the Family*, 63(4), pp.1083-1098.
- Marshall, C., Rossman, G. B.(1999). *Designing qualitative research* 3rd ed., Thousand Oaks: Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M.(1998). Data management and analysis methods. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Collecting and interpreting qualitative materials*, Thousand Oaks: Sage, pp.179-210.
- Milkie, M. A., Peltola, P.(1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, pp.476-490.
- OECD(2010). OECD Factbook 2010. <http://www.oecd.org>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B.(2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, pp.43-61.
- Saginak, K. A., Saginak, M. A.(2005). Balancing work and family: Equality, gender, and marital satisfaction. *The Family Journal*, 13(2), pp.162-166.
- Silverman, D.(2001). *Interpreting qualitative data: Methods for analysing talk, text and interaction* 2nd ed., London: Sage.
- _____ (2004). Introducing qualitative research. In D. Silverman (Ed.), *Qualitative research: theory, method and practice*. 2nd ed., London: Sage,

pp.1-8.

- Voydanoff, P.(2005). Social integration, work- family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), pp.666-679.
- Wadsworth, L. L., Owens, B. P.(2007). The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 56(2), pp.75-87.
- Webster-Stratton, C.(1988). Mothers' and fathers' perceptions of child deviance: Roles of parent and child behaviors and parent adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, pp.909-915.
- Williams, J.(2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.
- Yang, N., Chan, C. C., Choi, J., Zou, Y. J.(2000). Sources of work and family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, pp.113-123.
- Zimmerman, T. S.(2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31(2), pp.107-124.
- Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L. R., Ziemba, S. J.(2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31, pp.107-124.

Work-Family Conflicts: Challenges of Working Mothers with Young Children

Yang, Sonam
(Kyonggi University)

Shin, Chang Sik
(Daejeon University)

The purpose of this study is to explore challenges mothers tend to face in dual-earner family settings. Qualitative methodologies were used; observation and semi-structured in-depth interviews with 15 dual-earner families with children. The findings suggest that these working mothers appear to believe there are inevitable and significant challenges that are intrinsic to the dual-earner family arrangement. These are lack of good quality of child care, feelings of parenting guilt, gaps between working mother's work schedule and the education system, gender inequality in unpaid work, prejudice against working mothers, difficulties of time division and unavailable family-friendly system are the important sources of work-family conflicts. In addition, paid work and its intersection with family life imprints deeply into the health and well-being of working mothers. Political and practical considerations are discussed, and the implications of this study for future research are identified.

Keywords: Work-Family Conflict, Work-Family Reconciliation, Challenges of Working Mothers