



The work/family relationship indicated its double side, conflict and support. The women simply could not afford to depend on the psychological support form family in the midst of the inferior employment conditions and the absence of social support. This strategy, however, was based on the family ideology and the patriarchal gender division of labor. It caused the overload, stress, and poor health of women involving some risk to give up the work.

**Key Words :** 비정규 노동(contingent work), work/family 일/가족 갈등(conflicts), 기혼취업여성(employed married women), 학습지도사(Study Paper

Instructors)  
교정심사부서  
교정심사부서

Dept. of Sociology, Seoul National University  
Associate Professor : Kim Kyong-hwa

### 1. 들어가기는 말

최근 우리사회의 여성 노동시장의 주요한 변화로는 기혼여성 노동자의 증가와 비정규직의 증가를 들 수 있다. 기혼여성의 취업률은 꾸준히 증가현상을 나타내어 1985년 41%였던 기혼여성의 경제활동참가율은 1995년 47.6%로 성장하였으며, 2005년 현재 48.7%를 나타내고 있다(한국여성개발원, 2005). 여성의 취업경력에 관한 최근의 연구에 의하면 여성노동시장에는 M자형 취업유형이 지속되고 있을 뿐 아니라 M자형은 연령, 코호트 상 최근 세대라도 될수록 더욱 뚜렷해지고 있다(김영옥, 1998). 이는 한국여성 노동시장 참여에 결혼과 출산이 미치는 영향의 전환점으로 작용함을 의미한다. 기혼 여성들은 취업력의 단절로 인해 노동시장에서 주변적인 지위를 점하게 되고 비정규 노동자군으로 편입되고 있다. 여성의 비정규직 비율이 30대 이후에 급격히 증가되고, 35세 이상 여성의 70% 이상이 비정규직에 분포되어 있는 것은 이러한 사실을 입증한다(신경아, 2001).

비정규 여성노동자의 증가 현상은 여성학자들의 중요한 관심사가 되어 여성노동 관련 학자

들을 중심으로 많은 논의가 진행되어 왔다(조순경, 1996, 2000; 강이수, 신경아, 1998; 김태홍, 1999; 이숙진, 2001; 장지연, 2001; 안미수, 2003; 정자환, 2003; Rubery, 1988; Elson, 1992; Afshar & Dennis, 1992; Tilly, 1996; Walby, 1997). 비정규직 여성노동자에 관한 연구는 주로 노동시장에서의 여성의 지위 및 역할에 관해서 고용안정성, 임금수준, 승진기회 등 고용조건을 중심으로 논의를 진행해 왔다. 반면 일과 가족의 연결구조에 대해 상대적으로 적은 관심을 보여, 비정규직 노동이 가족 내 여성의 역할 및 일/가족의 상호작용에 미치는 영향과 관련한 논의는 미흡한 수준이다. 비정규직 여성화 기혼여성 경제활동 참가율의 증가와 맞물려 있다는 사실을 고려한다면, 비정규직 기혼여성의 문제를 조명하기 위해서는 일과 가족을 통합적으로 접근하는 것이 요구된다고 하겠다. 기혼 여성의 노동시장으로 새로 진입하면 새롭게 생산노동의 역할이 결혼 후 지금까지 수 많은 영역의 갈등을 어떻게 조절하는지, 취업활동의 지속 여부 및 일/가족에 영향을 미칠 것이기 때문이다.

비정규직 여성의 일/가족-업힘에 관한 선행

연구를 살펴보면, 비정규직 여성을 정규직 여성 집단 및 정규/비정규직 남성 집단과 비교·분석하거나(이재경, 장미혜, 2004), 비정규직 기혼여성의 문제를 노동시장의 변화, 국가정책, 도구의 가족주의와의 관련 속에서 이론적으로 차원에서 논의(신경아, 2001; 김혜경, 2002)하는 데 그치고 있어, 비정규직 기혼여성이 일/가족의 양영역에서 경험하는 어려움 및 대응행동 등을 파악하는 데는 미흡한 실정이다. 본 연구는 선행연구의 이러한 한계를 보완하기 위해 비정규직 기혼여성의 문제를 이론적 차원이 아니라 경험적인 차원에서 다루되, 정규직과의 비교연구가 아닌 비정규직 기혼여성의 집단 내 연구방법을 취하고자 한다.

본 연구에서는 학습지 교사로 일하고 있는 기혼여성을 중심으로 일과 가족의 관계를 분석하고자 한다. 비정규노동에 종사하는 대졸 기혼여성의 일과 가족의 얽힘을 조명하고자 하는 본 연구가 학습지 교사를 연구대상으로 선택한 이유는, 학습지 교사가 대졸 기혼여성들이 많이, 그리고 쉽게 진입하는 비정규노동의 하나이기 때문이다. 보다 구체적으로는 다음의 두 가지 문제를 살펴보고자 한다. 첫째 전업주부의 삶을 영위하던 기혼여성이 비정규직인 학습지 교사를 선택한 이유가 무엇이며, 이들은 일과 가족 사이의 요구를 어떻게 조정하고 있는지 분석하고자 한다. 둘째 주부정체성을 가진 기혼여성들이 비정규노동시장으로 진입하게 될 때, 일과 가족은 서로 갈등적 관계인지 서로 보완적 관계인지 이 두 관계가 어떠한 양상으로 나타나는지 밝혀보고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구의 고찰

### 1. 비정규직 여성의 실태

최근 우리사회의 가장 심각한 사회적 문제 중의 하나로 부각되는 것이 비정규직<sup>1)</sup>의 급격한 증가이다. 남성의 경우에는 경제활동인구의 변화가 비정규직의 확산과 관계가 없는 것으로 나타나고 있으나, 여성의 경우에는 노동인구의 증가와 유의한 정(+)의 효과가 있는 것으로 보고되고 있다(안주엽, 조준모, 남재량, 2001).

여성의 비정규직화는 여성노동시장의 지각변화를 보여주는 징후이다. 경제위기 시기의 여성노동시장에 관한 연구들을 살펴보면, 전반적으로 제 3세계 국가에서 서비스부문, 비공식부분 등의 일자리에서 여성의 참여가 증가하였다(강이수, 신경아, 2003; Afshar & Dennis, 1992). 기업이 높은 임금과 안정성이 부여된 직무들을 덜 안정적이고 낮은 임금의 직무로 전환시켜 비용을 절감하고 노동력의 유연성을 증대시키는 전략을 사용하는 과정에서 여성을 고용하기 때문이다. 전 세계적인 노동시장 유연화정책과 신자유주의 경제 질서 속에서 여성의 노동력이 임시적이며 주변적인 노동력군에 포섭되면서 “여성노동시장의 재구조화”(강이수, 신경아, 2003)가 진행되고 있다고 하겠다. 여성들은 경제위기 시 노동시장에서 퇴출되어 배제되어 버리는 것이 아니라 노동시장에 머무르면서 직장을 잃은 가장노동자들을 대신하여 돈을 벌고 있다(Afshar & Dennis, 1992).

비정규 여성노동의 실태를 살펴보면, 비정

1) 비정규직이라는 용어는 고용의 지속성, 근로제공, 근로시간 등에서 정규직과 다른 특성을 갖고 있는 다양한 형태의 근로형태를 나타낸다. 본 연구에서는 조순경의 정의에 따라 비정규직을 다음과 같이 정의한다. “고용관계와 사용관계가 동일하고 고용기간을 정하지 않은 고용관계를 맺으며 법정 근로시간인 주 44시간의 전일제 노동을 하며, 노동의 제공자가 근로기준법 중 법적 보호대상이 되는 경우를 정규직 노동으로 지칭한다며 비정규직 노동은 이러한 노동의 성격에서 벗어난 모든 형태의 노동을 지칭한다” (조순경, 2000).

규직 여성은 성별과 고용형태로 이중의 차별을 받는 집단으로 비정규직 고용이 갖는 단점들이 집중되어 나타나고 있다. 비정규직 여성 노동자의 노동조건에서 가장 심각한 문제 중의 하나는 저임금이다. 2005년 강승복의 연구에 의하면 비정규직 여성의 월평균 임금은 남성 정규직 임금의 52.5%에 불과하다. 우리나라의 사회보험은 적용범위가 빠르게 확대되어 가고 있음에도 불구하고 비정규직 노동자의 사회보험 적용률은 여전히 저조하다. 장지연(2001)에 따르면 비정규직 여성노동자의 사회보험 적용률(국민연금, 건강보험, 고용보험)은 파견직이나 용역직의 경우는 20-30%를 유지하지만, 다른 고용형태에서는 10% 이하를 기록하고 있다.

비정규직의 형태로는 직접고용의 기간제, 계약제, 파견근로(단시간 근로 및 간접고용) 외에도 특정한 사업장에 고용되어 있으면서도 고용계약이 체결되지 않은 독립도급이나 사내하청의 특수고용형태와 재택근로 등이 있다. 본 연구의 조사대상인 학습지 교사는 비정규직 근로자 중 위탁계약직에 의거한 특수고용형태로 분류된다. 위탁계약사업은 민법상의 사적자치의 원칙에 입각한 자유위탁계약에 해당하지만 이러한 위탁계약은 형식적인 것에 불과하며, 실제 업무수행과정에서는 사용자의 지휘와 통제를 받고 있는 비정규직이다. 특수고용종사자는 다른 비정규노동과 마찬가지로 4대 보험, 퇴직금 등의 기업복지에서 제외되어 있다.

학습지 산업은 90년대 가장 급속하게 성장한 산업 중의 하나로 손꼽히고 있다.(유규창, 차두희, 2004). 이러한 고속성장은 한편으로 우리나라의 높은 교육열과 공교육의 부실에 그 원인이 있으나, 다른 한편으로 풍부한 고학력 여성인력의 공급에서 그 원인을 찾을 수 있다. 고학력 여성들이 일반 노동시장에서 차별

과 배제되는 것과 달리, 학습지 교사는 전문대졸 이상의 학력과 40대 이하의 연령이라는 느슨한 모집기준을 제시하고 있으며 일 자체가 정형화, 탈숙련화 되어 있어 여성 유휴인력이 쉽게 취업할 수 있는 직종이다. 학습지 교사의 수는 총 10만 정도로 추정되고 있으며, 이 중 여성인력비율은 약 90%에 달하며, 기혼여성의 비율이 60%를 차지하고 있다(유규창, 차두희, 2004).

학습지 교사는 학습지 회사에 고용된 직원이 아니라, 개별적으로 자영업자로 등록되어 있기 때문에 그 규모가 공식적으로 파악되지 못하고 있다. 학습지 시장은 전체 사교육 시장 규모(연간 21조원 대)의 1/4(5조원)을 차지하는 거대한 시장으로 추정되고 있다. 학습지를 이용하는 회원의 숫자는 전 국민의 20%를 넘는 1천만 명 이상이다(제일경제, 2005년 9월 25일). 학습지 교사는 높은 이직률을 나타내고 있어, 학습지 교사 중 근속연수가 1년 이상인 여성은 3명 중 1명이며, 3년 이상 근속연수를 가진 여성은 10명 중 1명에 불과하였다(이영자, 2004).

## 2. 일과 가족의 상호관계

기혼여성의 경제활동참가율이 증가하여 일과 가족이 밀접한 연관구조를 갖게 됨에 따라 일과 가족을 분리된 영역이 아니라 하나의 통합된 관점에서 조명하려는 시도가 이루어져 왔다. 일과 가족의 관계는 갈등적 관점과 지원적 관점으로 구분될 수 있다. 일과 가족의 얽힘에 대한 선행연구는 일/가족의 갈등적 관계에 초점이 맞추어져 진행되어 왔다(김경신, 김오남, 1996; 안선자, 이정우, 1996; 김영, 1997; 김태홍, 김영옥, 양승주, 문유경, 1997; 장혜경, 김영란, 1998; 신경아, 2001; 김혜경, 2002; 이재경, 장미혜, 2004; Epstein, 1971;

Johnson & Johnson 1977). 이러한 연구 상황은 취업여성이 가사와 육아를 다 도맡아서 수행해야 하는 성역할분업의 현실을 반영한다고 하겠다.

역할갈등의 개념은 학자들에 따라 다소 차이가 있으나, 직장과 가정의 이중역할로 역할의무가 과도하게 요구됨으로써 발생하는 것으로, 역할의무들을 수행하는데 느끼는 어려움으로 정의된다(Goode, 1960:485). 역할갈등의 종류로는 역할과중(role overload), 역할양립의 불가능(role incompatibility), 역할기대어의 불일치, 시간제약과 긴장, 심리적 스트레스 등이 있다.

선행연구를 살펴보면 역할갈등에 영향을 주는 관련 변인으로 개인적, 가족적, 직업적 변인이 보고되고 있다. 개인적 변인으로는 연령이 증가할수록(Kelly & Voydanoff, 1985), 교육수준이 높을수록(임정빈, 정혜정, 1986), 소득이 높을수록(Voydanoff & Kelly, 1984) 역할갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

가족관련 변인 가운데는 자녀의 나이, 부모관, 남편의 근무시간, 남편의 지원 등의 요소가 역할갈등에 영향을 미치는 요인이었다. 자녀양육은 취업여성 역할갈등의 주요한 원인으로 보고되고 있는데, 자녀의 연령이 어릴수록 갈등정도가 높게 나타났다(안선영, 1987; 김태홍, 김영옥, 양승주, 문유경, 1997; Epstein, 1971; Johnson & Johnson, 1977; Keith & Schafer, 1980; Voydanoff & Kelly 1984). 남편의 정서적인 지원정도가 높고 부인의 취업에 대해 호의적인 태도를 가질수록 취업여성은 역할갈등을 적게 경험하는 것으로 나타났다(임정빈, 정혜정 1986; Holahan & Gilbert, 1979). 남편의 근무시간 또한 역할갈등에 유의한 영향을 미치는 변인으로 보고 되었는데, 남편의 근무시간이 증가할수록 부인의 역할갈등 정도는 높게 나타났다(Keith & Schafer, 1985). 직업적

변인으로는 근무시간의 정도, 근무시간의 융통성, 직무통제력 등이 역할갈등에 영향을 주는 변인으로 보고되었다. 근무시간이 짧을수록(임정빈, 정혜정, 1986; Voydanoff & Kelly, 1984; Higgins, Duxbury & Richard, 1992), 근무시간의 융통성이 클수록(Stains & Pleck, 1983, 이기영, 구혜령, 1992 재인용), 직무통제력이 높을수록(최희경, 1995; 김진희, 한경혜, 2002; Voydnaoff, 1998) 역할갈등을 적게 경험하는 것으로 나타났다. 선행연구의 이러한 결과들을 토대로 본 연구에서는 자녀의 연령, 기혼 학습지 교사가 지각하는 직무통제력, 남편의 취업유무, 남편의 근무시간, 남편의 지원 등에 따라 학습지교사가 경험하는 역할갈등의 정도를 분석하고자한다

일/가족의 갈등적 측면에 대해서는 많은 연구가 축적되어 있으나, 일/가족의 지원적 측면에 대한 연구는 비교적 적은 편이다(전방지, 김경애, 홍기원, 2002; Clark, 2000; Marks, 1977; Zedeck, 1992). 갈등적 관점이 일과 가족을 경쟁이며 갈등적인 관계로 설정하는 반면, 상호지원적 관점은 일/가족 영역간의 긍정적이며 지원적 관계를 강조한다(전방지 외, 2002; Marks, 1977). 갈등적 관점은 인간이 사용할 수 있는 에너지가 한정되어 있다는 희소이론(scarcity)의 전제에서 출발하여, 일과 가족의 역할을 서로 경쟁하는 영역으로 간주한다. 다중적 역할의 수행은 개인이 사용할 수 있는 시간과 자원의 배분으로 가능하기 때문에 역할간의 갈등 및 긴장이 초래될 수 있다는 입장이다. 반면 지원적 관점은 에너지-생산 이론(energy-creation theory)을 토대로 긍정적 가족효과에 대해 논의가 이루어졌다(Marks, 1977). 인간의 활동은 에너지를 소비하기도 하지만, 에너지를 생산하기도 하기 때문에, 가족을 위한 활동이 직장 일에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 입장이다. 즉 가족의 지지적인 분위기는

직장 일을 하는데 필요한 에너지원이 될 수 있어, 가족이 일몰입에 도움이 되는 태도나 가치를 가진 경우에는 가족에 대한 몰입이 일에 대한 몰입을 더욱 향상시키게 된다(전방지와, 2002).

본 연구자는 역할갈등이론과 역할지원이론은 서로 배타적인 것이기 보다, 서로 보완적인 것으로 이해한다. 역할갈등관점은 일/가족 관계를 개인내적인 차원에서 논의하고 있는 반면, 역할지원 관점은 대인적 관계 속에서 일/가족 관계를 분석하는 것으로, 한 개인의 가족/일 관계에는 갈등적 측면과 지원적 측면이 동시에 나타날 수 있다. 본 연구는 포괄적인 관점에서 인간에너지의 회소적 측면과 생산적 측면 모두를 고려하여 기혼 학습지 교사에게 일과 가족의 갈등관계 및 지원관계의 양면적 특성이 어떠한 방식으로 나타나는지 살펴보고자 한다.

본 연구는 학습지 기혼여성들이 일과 가족 양 영역에서 경험하는 역할갈등 뿐 아니라 역할에 대한 대처방식에 대해서도 조명하고자 한다. 기혼여성들이 일과 가족의 양 영역에서 경험하는 갈등에 대처하는 방식은 개별 여성들이 일과 가족의 영역을 어떻게 조절하는가에 따라 달라진다. 즉 두 영역 사이에서 균형을 잡기 위해 두 영역 사이의 경계를 어떻게 설정하는지에 따라 달라진다고 하겠다. 일과 가족간의 균형설정(balancing), 즉 양 영역간의 경계설정에 대한 논의는 경계이론(border theory)을 중심으로 이루어졌다. 경계이론가들은 역할갈등에 관련된 기존의 연구가 개인이 가족이나 직장에서 겪는 수동적인 반응에만 집중할 뿐, 갈등상황을 해결하기 위한 개인의 능동적인 대처행동 및, 사회구조적인 요인이 개인의 일/가족 균형 형성하는데 미치는 영향에 대한 연구가 미흡하다고 지적한다(Clark, 2000). 경계 이론에 의하면 일과 가족은 각기 상이한

영역이지만 서로에게 영향을 미치며, 이 두 영역의 경계가 갖는 투과성 정도는 사회적 규범과 관련되어 있다(한경혜, 김진희, 2003; Clark, 2000; Zedeck, 1992). 일과 가족 영역간의 경계는 개인이 가진 일과 가족에 대한 규범 및 성역할 고정관념에 따라 달라진다고 하겠다. 성역할규범은 성역할에 따른 행동에 대한 기대이므로, 가정에서의 역할을 중요시할수록 가정역할에의 몰입이 커질 것이며 이에 따라 가정영역이 일 영역을 방해하는 것을 허용하는 경계특성이 커질 수 있다. 남성은 일이 가정을 방해하는 것에 허용적인 경향을 가지는 반면, 여성은 가정이 일을 방해하는 것에 대해 허용적이라는 Pleck(1997)의 연구결과는 이러한 맥락에서 이해될 수 있다.

일과 가족 간의 경계는 각각의 문화의 규범 및 가치관에 따라 결정되지만, 개별적인 여성이 형성하는 일/가족 경계의 특성은 이들이 가진 개인적, 가족적, 직업적 변인에 따라 상이한 양상으로 나타날 것이다. 따라서 본 연구는 조사대상자들이 자신이 내면화하고 있는 가치관, 일에 대한 가족의 태도, 가정적 환경, 비정규노동시장이라는 조건 속에서 어떻게 가족과 일 영역 간의 균형(balance)을 이루어가는지 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법 및 연구대상

본 연구는 연구방법으로 심층면접법을 사용하였다. 면담자는 필자 자신의 자녀를 담당하고 있는 학습지 교사 3명과 필자 자녀의 친구들을 담당하는 학습지 교사 9명 및 이들 학습지교사들을 통해 소개받은 교사 9명으로 구성되었다. 심층면접을 위해서는 면담자의 이해와 협조가 절대적으로 전제되어야 하기 때문에 무작위로 표본추출을 하기에는 어려움이 있었다.

자료수집에 있어 통계적인 경향을 파악하기 보다는 면담자의 경험세계로 들어가 이들의 경험을 이해하고 분석하는데 중점을 두었다. 이들의 목소리를 통해 드러나는 주관적 세계에 접근함으로써 가족과 일의 얽힘 속에서 이들이 가진 문제와 욕구와 동기 등을 이해하고자 하였다. 면접의 초점은 기혼학습지 교사들이 어떠한 어려움을 경험하며, 일/가족 갈등을 어떻게 해결하는지, 그리고 일과 가족에 어떠한 의미를 부여하는지 파악하는데 두었다. 심층면접은 2004년 6월에서 2005년 1월까지 약 8개월에 걸쳐 실시되었다. 면접에 소요된 시간은 한 번에 1-3시간 정도 소요되었으

며, 면접은 1사람 당 1-3회에 걸쳐 실시하였다. 면접은 결혼 전 취업경험, (재)취업의 경위, 직장에서의 어려움, 가정생활의 어려움, 주 근무시간, 월 평균수입, 자신의 직장생활에 대한 남편 및 자녀의 태도, 취업 후 자신의 변화, 취업이 가져온 가정생활의 변화, 자녀양육과 가사노동의 부담 정도와 해결방식, 남편의 직업 및 월 평균수입에 대한 기초적인 질문을 중심으로 흐름에 맞게 융통성 있게 진행되었다.

면접대상은 전문대학 및 4년제 대학을 졸업하고 학습지 교사로 일하고 있는 기혼여성이다. 학습지 업체는 지역별로 지사를 두고 운영하고 있는데, 지사별 교사 수는 그 규모에

〈표 1〉 면접에 참석한 여성들의 특성

	나이(세)	남편의 직업 (남편의 월평균 수입, 단위: 만원)	자녀의 나이	학습지 교사 경력(년)
사례 1	44	사무직-->병으로 요양-->사무직(200)	중2, 중1	5
사례 2	43	사무직(150)	중3, 중2	4
사례 3	42	사무직-->병으로 휴직	고1, 초5	5
사례 4	42	사무직(150)	중1, 초3	4
사례 5	41	부도-->사무직(150)	고1, 중1	4
사례 6	41	사무직-->실직-->자영업(150)	중3, 초6	4
사례 7	40	자영업-->부도-->자영업(현재 수입 없음)	중3, 초6	4
사례 8	40	실직-->사무직(150)	중1, 초3	5
사례 9	40	자영업-->실직	중2, 초6	3
사례 10	40	자영업-->부도-->자영업(현재 수입 없음)	초3, 초2	2
사례 11	40	자영업(200)	초5, 초3	3
사례 12	39	사무직(200)	초6, 초4	2
사례 13	39	사무직(100)	초3, 초1	1
사례 14	39	사무직(200)	초6, 초3	1
사례 15	38	사무직(150)	초3, 초1	1
사례 16	38	사무직(요양 중)	초3, 7세	2
사례 17	37	사무직(150)	초2, 초1	1
사례 18	37	사무직(150)	초3, 초1	1년 6개월
사례 19	37	사무직-->실직-->사무직(100)	초 2	3
사례 20	36	사무직-->실직	초2, 5세	2
사례 21	32	자영업-->부도-->자영업(현재 수입 없음)	5세	2

따라 50-200명으로 다양하였다. 열악한 노동 조건으로 인해 학습지 교사는 이직률이 매우 높았으며, 개별 지사들은 교사부족난을 호소하고 있었다. 조사대상자들이 소속된 지사의 학습지교사들 중 기혼 여성이 차지하는 비율은 개별 지사의 전체 학습지 교사들 중 50% 내외를 차지하고 있었다.

본 연구는 노동시장의 진입이 기혼여성의 삶에 가져다주는 변화를 파악하기 위해, 직장생활의 경험이 없거나, 결혼 후 취업활동을 중단하였다가 (재)취업한 여성들을 조사대상자로 선정하였다. 현재 학습지 교사로 취업 중인 여성을 소개받았으나, 조사대상자 중 2명은 퇴사를 결정하여 준비하고 있었다.

연령별 분포를 살펴보면 30대가 10명이며, 40대가 11명이었다. 남편의 직업을 살펴보면 2명은 현재 실직 상태이며, 2명은 산재 및 병으로 인해 요양 중이며, 나머지 17명은 중소기업의 사무직 및 자영업에 종사하고 있었다. 남편의 수입이 있는 경우, 월평균 수입은 100만원에서 200만원 사이에 분포하고 있었다. 거주유형을 살펴보면 시어머니와 동거하는 경우는 1명이며, 나머지는 모두 핵가족을 이루고 있었다. 조사대상자들은 32평의 아파트에 거주하는 1명을 제외하고는 모두 18평 및 24평형의 소형 아파트에 거주하고 있었다.

#### IV. 분석결과

##### 1. 취업동기 및 노동시장 진입과정

기혼 학습지교사의 일/가족 관계가 어떠한 양상으로 나타나는지 살펴보기 전에 취업동기 및 노동시장진입과정을 살펴보았다. 전업주부로 있던 여성들이 노동시장에 편입되는 과정을 살펴보면 자발적 취업자(사례 2, 4, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18)와 비자발적 취업자(사례

1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 18, 19, 20, 21)로 구분할 수 있다. 자발적 취업자는 비교적 높은 사회참여의 욕구를 가졌던 여성들로 전업주부로서의 삶을 무료하게 여기고 취업에 대한 욕구와 계획을 가졌던 여성들이다. 이들은 학습지 교사로 취업하기 전에도 대형 슈퍼마켓에서 시간제로 일을 하거나, 문화센터에서 컴퓨터나 취미생활과 관련한 강의를 들으며 자신이 가졌던 사회참여의 욕구를 해소하였다. 이들이 보여주는 사회참여에 대한 기대는 이들이 받은 교육의 효과라 하겠다. 이 여성들은 대졸이라는 높은 학력을 소지하고 있으므로 사회적 가치를 인정받지 못하는 가사노동에 만족하지 못하고, 교환가치를 인정받는 직장생활을 동경해왔다.

“대학까지 나와서 집에 있으니 너무 답답했어요. 사실 주변에서 보면 대학 나온 사람도 별로 없거든요. 아이들도 커가고 내 일을 갖고 싶었어요. 아침에 출근하는 전문직 여성들이 부러웠어요. 자기일도 하고 가정도 지키는 여성이 되고 싶었어요. 사실 해보니까 이것이 엄청나게 힘든 일이긴 하지만”(사례 4).

비자발적 취업여성들은 남편이 부도나 실직 및 병으로 인해 가장역할을 수행할 수 없게 되면서 가정경제의 어려움에 직면하여, 급박하게 노동시장으로 진입한 여성들이다. 전체 조사대상자의 절반 이상(12명)이 후자에 해당되었다. 본 연구가 양적 연구가 아니기 때문에 통계적인 의미를 갖지는 않지만, 이는 외환위기 이후 우리사회에서 가시화된 노동시장의 유연화 정책이 남성가장의 가족 부양자 역할을 불가능하게 하게 함으로써 여성들이 가장의 빈자리를 채우기 위해 노동시장으로 진입하는 경우가 적지 않음을 보여준다고 하겠다.

자발적 취업여성들의 경우에도 경제적인 필요성은 노동시장 진입의 중요한 이유 중의 하나였다. 이 여성들은 자신들의 경제적 상황이



넉넉하지 않다고 생각하였다. 이들의 남편들은 중소기업이나 영세한 자영업에 종사하고 있으며, 월 평균소득이 100만원에서 200만원 정도의 수준이었으며, 조사대상자들은 이러한 남편의 수입이 가정의 재생산비용을 충당하기에 부족하다고 평가하였다. 이들은 결혼 후 대졸이라는 자신의 학력에 걸맞은 중산층의 생활 수준을 꿈꾸었지만 현실은 이들의 기대와 달랐으며, 이러한 상황이 이들을 노동시장으로 밀어넣는 동력으로 작동하였다.

“취업하게 된 것은 경제적인 이유가 커요. 신앙이 회사에 다니는데 신앙 버는 것만으로는 밥 먹고 사는 정도이지 저축이 안돼요. 아이들 교육비도 많이 들고, 집도 넓은 집으로 옮기고 싶고 해서 일을 하게 되었어요”(사례 13).

자발적 취업여성들은 우리사회에 만연한 조기퇴직이나 구조조정을 인식하여 남편의 실적에 대해서 많은 불안감을 갖고 있었으며, 이러한 불안감은 이들의 노동시장 진입에 적지 않은 역할을 했다. 미래에 닥칠 수 있는 가장의 부채를 염려하여 “별 수 있을 때 같이 벌어야 한다”는 생각을 하고 있었다. 자발적이든 비자발적이든, 대졸 기혼여성들이 비정규 노동시장으로 진입하는 데는 경제적 동기가 중요한 요인으로 작용했다고 볼 수 있다.

조사대상 여성들이 노동시장에 진입한 시기는 사례 21을 제외한 대부분의 경우가 35세 전 후를 나타내었다. 이러한 경향은 30세 후반부터 여성의 취업률이 상승하며 35세 이후부터 여성 비정규직의 비율이 70%가 넘는다는 선행연구(안주엽 외, 2001)의 결과와 유사하다. 취업계획을 가졌던 여성들이 30대 후반에 취업을 하게 것은 무엇보다 30대가 노동시장에 진입할 수 있는 마지막 시기이며, 40세 이상이 되면 노동시장으로의 편입이 불가능할 것이라는 판단에 근거한다.

“30대 후반이 되니까 이리다가 아무것도 못하게 되면 어떡하나 하는 불안감이 덮쳤어요. 더 늦기 전에 일을 시작해야 한다는 생각이 강하게 들었어요. 그래서 여기저기에 원서를 냈어요”(사례 18).

30대 중반은 초기양육기가 종결되는 시기 와도 맞물려 있다. 대부분의 여성들이 노동시장으로 진입한 시기는 첫 자녀가 초등학교 저학년이며, 둘째 자녀가 유치원에 다니는 때였다. 주부들은 이 시기가 육아로부터 어느 정도 벗어났다고 판단에서 노동시장 진입을 시도하였다.

취업계획이 있었던 여성이든, 그렇지 않은 여성이든 조사대상자들은 노동시장으로 진입하기 전에 취업 준비를 거의 하지 않은 것으로 나타났다. 기혼 여성들은 직장생활에 대한 동경만을 가졌을 뿐 자신의 능력개발을 위해 시간과 노력을 투자하지 않았다. 주부역할 수행으로 인해 자기개발에 시간과 노력을 투자하기에 어려운 여건도 원인이지만, 무엇보다 이들은 주부로서의 정체성을 가지고 있었기 때문에 자신의 노동시장 능력을 증대시키는데 소극적이었다. 이들에게는 부양을 책임을 지고 있는 남편이 있기 때문에 취업에 대한 욕구가 있다 하더라도 취업이 절박한 문제로 인식되지 않아 노동시장 진입을 위한 자기개발에 소극적이었다.

취업에 대한 준비가 없는 상태에서 노동시장으로 진입하게 되면서, 여성들은 특별한 기술이나 자격증 및 경력이 요구되지 않는 주변부 노동시장에 접근할 수밖에 없었다. 학습지 교사는 입직단계에서 전문대졸 이상이라는 학력만 충족되면 누구든지 접근 가능하기 때문에, 취업준비가 없었던 대졸 기혼여성들이 쉽게 선택할 수 있는 직업이었다.

## 2. 기혼 학습지 교사의 일/가족 관계

### 1) 일/가족 역할갈등

학습지 교사는 선택적인 시간제로 알려져 있으나 시간제는 명목적인 것일 뿐이며 실제의 근무시간은 전일제에 버금가는 것으로 나타났다. 조사대상자들의 하루 평균 노동시간은 10시간이 넘었다. 오전에 사무실에 출근하여 각종 교육을 받거나 교재연구를 하고, 오후 2시부터 밤 10시 내지 11시까지 가가호호 방문하며 수업을 한다. 학습지 교사가 월 평균 100만 원 이상의 수입을 얻기 위해서는 1주일에 150 과목 이상을 가르쳐야 한다. 과목당 수업시간은 15분 정도인데, 한 학생의 수업이 끝나면 다른 학생의 집으로 계속 이동해야 하며, 쉬지 않고 말을 해야 하는 일이기 때문에 육체적으로 많은 에너지가 소요되며, 각 가정에서 학부모를 상대해야 하므로 정신적인 스트레스도 크다. 학습지 교사의 임금은 학생수의 증감에 따라 요율이 달리 적용되어 차등지급 될 뿐 아니라, 담당하는 학생수가 감소할 경우 특별교육을 받게 하는 등 실적을 올리도록 심리적인 압박을 주며 경쟁을 유도하는 분위기에서 일하고 있었다.

조사대상여성들은 학습지 시장의 이러한 노동조건에 만족하지 못하지만, 이러한 노동조건에 직면한 자신의 상황을 개인적인 문제, 개인의 탓으로 인식하였다. 자신은 “특별한 기술이나 경력이 있는 것도 아니며”, “여자이며, 나이가 많기 때문에 이러한 직장을 선택할 수밖에 없다”는 입장이다. 기혼여성들은 자신의 노동력에 부여된 낮은 사회적 가치를 인식함으로써 학습지 시장의 열악한 노동조건을 수용하고 있었다.

“40이 다 된 여성이 어디 가서 일할 수 있겠어요? 식당이나 마트 같은데 밖에 없잖아요? 이것도 대학을

나오지 않으면 못하니까 부러워하는 친구도 있어요”(사례 3).

학습지 교사의 노동능력이 판매경쟁과 성과급제로 평가되는 상황에서 학습지 교사들은 스스로가 장시간 노동에 기반하여 자기착취를 할 수 밖에 없다. 조사대상자들은 과도한 노동시간과 강한 노동 강도로 인해 누적된 피로와 긴장을 호소하였으며, 늦은 귀가로 인한 수면 부족과 불규칙적인 식사로 인해 많은 수가 위장병이나 만성 피로에 시달리고 있었다. 역할과중의 문제는 자녀의 연령과 관계가 있는 것으로 나타나, 자녀의 나이가 어릴수록 더 많은 어려움을 겪고 있었다. 자녀의 연령은 5세에서 고등학교 1학년에게까지 분포하였다. 유아기 자녀를 둔 사례 20과 21은 시어머니의 도움을 받고 있었으나, 초등학교 이상의 자녀를 둔 대부분의 조사대상자들은 친지의 도움을 받지 않았다. 자녀양육으로 인한 어려움은 초등학교 저학년 자녀가 있는 경우 가장 많이 호소하였다. 자녀가 초등학교 저학년인 경우 받아쓰기, 학교 숙제, 준비물을 챙기기 등에 도움을 제공해야 하나, 늦은 퇴근과 과로로 인해 자녀를 거의 보살펴주지 못한다. 늦은 퇴근시간으로 인해 자녀들은 방과 후에 몇 군데의 학원을 갔다 온 후 TV를 보거나 컴퓨터를 하면서 시간을 보내고 있었다. 저녁식사는 아버지가 일찍 퇴근하면 같이 먹게 되지만 그렇지 않은 경우 아이들이 직접 차려 먹게 된다.

“아이가 아직 어리기 때문에 늦은 밤까지 아이들을 혼자 두는 것이 안 좋다고 생각해요. 애들에게 미안하죠. 늦게 들어가니 아이들에게 잘 해주지 못해요. 음식도 신경을 못 써주고, 자상하게 해주지도 못합니다. 준비물도 혼자서 챙겨야 해요. 아이들 담임선생님 얼굴도 모르고 있어요. 공부를 못 봐 주어서 미안해요. 내가 좀 돌봐 주면 더 잘 할 수 있을 텐데 하는 생각이 들어요”(사례 10).

역할과중의 문제는 근속연수가 1-2년 정도로 짧은 여성의 경우(사례 10, 13, 15, 16, 17, 18, 20) 더욱 심각하게 경험하는 것으로 나타났다. 입사 초기에는 교과 내용이 익숙하지 않아 수업준비에 많은 시간이 소요될 뿐 아니라 수업 및 학부모상담 등과 관련한 교육에 자주 참여해야 하므로 장기근속자 비해 노동시간이 길다. 또한 판매실적과 학생수를 올리는 일이나, 경쟁을 부추기는 사무실 문화에 적응하는데 많은 어려움을 겪는다. 근속연수가 짧은 조사대상자들은 자녀의 연령도 낮은 경우가 많아 가정과 직장의 두 영역 모두에서 역할과중의 고통을 경험하고 있었다.

심한 역할갈등을 겪고 있는 근속연수가 짧은 기혼여성들은 직업만족도도 낮게 나타났다. 학습지교사가 가르치는 일 외에도 판매·홍보까지 하는 ‘잡일’이며, 노동시간과 노동량은 많은 반면 이에 비해 임금수준이 낮다고 판단하기 때문이다. 뿐만 아니라 판매실적을 계속 올리고, 과중한 역할부담을 감수하며 불안정한 직업을 계속 유지할 수 있을지에 대해 스스로가 확신하지 못하기 때문에 일에 대한 애착이 낮으며, 일몰입 수준도 낮은 것으로 나타났다.

근무연수가 4-5년 이상 경과한 여성들은 역할갈등이 감소하게 되면서 비교적 높은 일에 착 수준을 나타냈다. 이 여성들은 치열한 경쟁에서 생존한 여성들로 학부모관리 및 학생관리의 방법을 습득하고 있으며 조직의 구조적인 특성에 적응한 상태이기 때문에 직무에 대해 통제력을 갖고 있으며, 학습지 교사 일을 지속할 수 있는 직업적 노하우를 축적하여 직업적 안정성을 어느 정도 확보한 상태였다. 가족에서의 역할부담도 줄어들었다. 자녀들이 상급생이 되어 학교와 학원에서 보내는 시간이 길어지고 많은 보살핌이 필요하지 않게 되었을 뿐 아니라, 어머니의 부재에 적응한 상

태이므로 가족영역에서의 역할부담이 감소하였다. 직장 및 가족에서의 역할갈등이 감소하고, 직업적 안정성이 확보됨에 따라 기혼여성들은 점차적으로 일을 자신의 삶의 일부분으로 간주하는 등 어머니로서의 정체성 못지않게 직장에서 부여되는 노동자정체성에도 의미를 부여하는 변화를 보여주었다. 그러나 학습지시장에서 이렇게 “생존한” 여성은 매우 소수였다. 이영자(2005)의 연구에 의하면 3년 이상의 경력을 가진 여성은 10명 중 1명에 불과하다.

## 2) 일/가족 역할갈등에 대한 대응

조사대상자들은 가족과 직업이라는 두 가지의 역할영역 사이에서 발생하는 역할긴장에 대해 구체적인 대응 방안을 마련하지 않은 채 노동시장으로 진입하였다. 조사대상자들은 자녀의 나이가 (영)유아가 끝난 시기이기 때문에 엄마의 보살핌이 없더라도 자녀들이 혼자서 밥을 차려 먹고, 학원을 가고, 숙제 등 자신이 할 일을 스스로 해결할 수 있을 것이라 생각하였고, 가사노동은 여가 시간을 이용해서 해결하면 될 것이라는 막연한 계획만을 가지고 있었다.

조사대상자들이 대응방안 마련에 소홀했던 것은 학습지 교사가 자율적으로 시간을 조절할 수 있는 시간제 노동이라 생각했기 때문이다. 조사대상자들은 주부로서의 정체성을 가지고 전업주부로서의 삶을 살아 온 여성들로 가장=남편이라는 가치관을 강하게 갖고 있었다. 즉 주부양자는 남편이 되어야 하며 기혼 여성의 취업활동은 남편의 가장역할을 보조하는 것이다. 이러한 성별분업에 따라 기혼여성들은 시간제 노동을 선택하였으며, 가사노동과 병행할 것으로 생각하였다.

기혼학습지 여교사들은 역할 긴장과 역할과중에 직면하여 개인적 대응행동을 주로 사용

하였다. 이들이 사용하는 개인적 대응행동 중의 하나는 역할감소행동이다. 학습지 교사들은 일과 가족을 더 이상 병행할 수 없다고 생각하면 노동시간을 줄이거나, 일을 그만두는 방법을 선택하게 된다. 노동시간을 축소하는 방식은 전일제를 요구하는 학습지 시장의 현실에 맞지 않기 때문에 이러한 대응방법은 지속적으로 사용할 수 없다. 시간을 줄이거나 불연속적으로 일을 하게 되면 실적이 낮아지고, 이에 따라 임금요율이 낮아져, 경쟁적인 사무실 분위기에 견딜 수가 없기 때문이다. 직장일을 지속하려면 일에 전념해야 한다. 이러한 상황에서 기혼여성이 취할 수 있는 행동은 노동조건에 순응하여 일을 계속하거나, 일을 중단하고 노동시장을 떠나는 것이었다.

직업역할의 중단여부는 취업 동기와 밀접한 관련성을 보여주었다. 가장의 자리를 대신하여 노동시장으로 진입한 여성들은 경제적인 절박함과 필요성으로 인해 열악한 고용조건이나, 가족/일의 역할갈등에도 불구하고 직장생활을 지속하는 경향을 보여주었다.

“가정에 경제적인 문제만 없었다면 아마 학습지 교사를 그만 두었을 거예요. 너무 힘드니까요. 이거 아니면 할 수 있는 일이 없고, 먹고 살아야 하니까 참고 계속 했지요”(사례 3).

자기실현에 의미를 부여하고 취업한 여성들은 학습지 교사를 그만 두려는 경향을 보다 많이 보여주었다. 학습지 교사가 장시간 노동과 강한 노동 강도를 요구하면서도 전문적인 지식을 필요로 하거나 사회적 위세를 갖지 않는 일이므로, 경제적인 절박함이 없는 여성들은 직장을 중단하려는 생각을 보다 쉽게 하였다. 현재 퇴사를 준비하고 있는 사례 11과 15가 이러한 경우에 해당하는 예이며, 이들은 입사 후 6개월 마다 퇴사를 고민했다고 한다. 이들의

남편은 월평균 수입이 200만원 정도로 본 연구의 조사대상자 중에는 비교적 고소득으로, 자신의 수입이 없어도 가정생활을 유지하는데 어려움이 없는 상황이다.

이들이 직장생활을 중단하는데 영향을 미치는 또 하나의 중요한 요인은 어머니의 부재에 대한 자녀의 부적응이다. 자녀가 어머니의 갑작스러운 부재에 적응하지 못하여 정서적으로 불안해하며(사례 11), 어머니의 부재로 인해 자녀의 학교생활 및 학업성적이 나빠지는 문제가 발생하게 되면(사례 15), 취업 주부들은 자녀의 희생을 담보로 하여 직장생활을 유지할 수 없다고 판단하여 직장생활을 중단하게 된다.

본 연구가 양적 연구가 아니기 때문에 통계적인 의미를 함축하지는 않으나, 본 연구의 조사대상자 중에서 근무 기간이 4.5년이 경과한 여성(8명) 중 6명은 가정의 급박한 경제적 사정으로 취업한 여성들로, 경제적 이유가 일의 지속에 영향을 미치는 중요한 요인임을 다시 한 번 확인시켜 주었다. 이 여성들은 경제적인 급박함으로 인해 직장생활을 중단할 수 없는 상황이었다. 2명의 자발적 취업여성 중 1명(사례 2)은 시부모의 생활비와 병원비를 부담해야 하는 상황에 처해 있었다. 이 여성에게도 경제적인 문제는 일을 지속하는 중요한 이유였다.

일반적으로 취업 기혼여성들이 가족과 일의 이중노동에 직면하면, 가족 내 전략을 이용하거나 가족외부로부터 도움을 받음으로써 역할과중으로 인한 갈등을 완화시킨다고 한다(Skinner, 1980). 학습지 기혼여교사들은 외부 지원 체제를 거의 갖지 못하고 있었다. 학습지 교사는 수입이 많지 않기 때문에 파출부 또는 가정부 등 가족 이외의 타인의 노동력을 사용할 수 없는 상황이었으며, 시부모 등 친인척의 도움을 받는 경우도 소수였다. 시어머

니로부터 도움을 받는 경우는 3사례가 있었는데, 직장을 다니기 전부터 시어머니를 모시고 살았던 경우(사례 14)와, 남편의 부도로 갑작스럽게 직장을 다녀야 하는 상황에서 어린 자녀를 시댁에 맡기게 되는 경우(사례 20, 21)였다. 같은 아파트에 사는 친정 언니로부터 약간의 도움을 받는 여성도 1명(사례 4) 있으나, 대부분의 여성들은 부모나 형제의 도움을 받지 않고 있었다. 김혜경(2002)은 제도적 장치가 미비한 상황에서 취업주부들이 도구적 가족주의를 통해 가족/일의 갈등을 해결하고 있다고 하였으나, 이러한 방법은 비정규노동을 수행하는 학습지교사에게는 해당되지 않았다.

조사대상자들이 시부모나 친정부모 등 친지의 도움을 받지 못하는 것은 이들이 가진 가족중심적 가치관과 학습지교사라는 일의 특성과 관련이 있었다. 학습지 교사들은 자신이 오랫동안 내면화했던 주부정체성으로 인해 가사노동을 자신의 일로 인식하여, 가족외부의 도움을 요청하는데 적극적이지 않았다. 가사노동은 이전에 자신이 해왔던 일이며, 자신의 일로 인식하기 때문에 여가시간을 이용하여 해결할 것으로 생각하였다. 뿐만 아니라 조사대상자들은 직업적 위세나 안정성이 없는 비정규노동을 수행하기 때문에, 직장 일을 시작했다고 해서 시부모 등 친척의 도움을 받기는 어려운 상황이었다.

타인의 도움을 받지 못하는 상황에서 조사대상자들은 가사노동의 기준을 낮춤으로써 역할과중을 조절하는 방법을 사용하였다. 빨래는 주말에 한꺼번에 하고, 세탁한 빨래를 빨래 줄에서 바로 걸어서 입으며, 음식은 일품요리나 인스턴트를 이용하며, 청소는 몇 일만에 한번씩 하는 등 가사노동 시간을 줄이고, 간단하게 하는 방안을 나름대로 개발하고 있었다. 이러한 개인적인 차원의 대응은 수면시간과 여가시간을 줄임으로써 노동시간을 극대화하는

전략에 기초하고 있었으며, 체력소진, 만성피로 및 건강악화로 연결되었다.

“퇴근 시간이 11시 30분 정도예요. 중학생 회원이 있어서 그렇죠. 이 일이 참 힘들어요. 계속 말을 해야 하는 일이라 일이 끝나면 몸에 기가 다 빠집니다. 집에 오면 기가 다 빠져서 말하기가 싫어요. 1시 정도에 잠을 자고, 아침에 일어나서 반찬준비, 간식준비, 청소, 빨래 등을 합니다. 힘이 들어 감기에 한번 걸리면 잘 낫지 않아요”(사례 7).

### 3) 일과 가족의 지원적 관계

높은 정도의 역할갈등을 겪고 있는 여성들에게 있어 가족의 존재는 힘든 노동을 이겨내는 심리적 지지원의 역할을 하고 있었다. 감당하기 어려운 과중한 업무를 수행해야 하는 상황이므로 기혼 여성들은 이러한 고통이 “가족을 위한 것”이라 생각하며, “가족을 위해 힘든 일을 참아내고 있다”고 하였다. 높은 갈등정도를 경험하고 있는 여성들은 직업에 대한 만족도가 낮고 취업활동의 의미를 일 자체에서 얻지 못하는 상황에서 가족을 통해 일의 의미를 찾았다.

기혼여성들은 자녀가 보내는 정서적 지지에서 갈등극복의 에너지를 얻고 있었다. 즉 자녀들이 어머니의 직업에 대해 부여하는 긍정적인 평가는 직장생활을 유지하는 심리적 지원이었다.

“아이들이 엄마를 자랑스럽게 생각하고, 고마워해요. 우리 아이들은 내가 영업까지 하는 것은 잘 몰라요. 우리 엄마가 선생님이라고 생각하는 거죠”(사례 18).

“우리 아이들은 나를 자랑스럽게 생각해요. 커서 자기도 학습지 선생님이 되겠다고 합니다. 집에 학습지 선생님이 오시고, 주말에 가끔 사무실에 데리고 가서 보여주고 하니, 엄마에 대해 자부심이 커죠”(사례 4).

조사대상자들은 자신의 수입이 가정경제에 기여하는 부분에도 큰 의미를 부여하였다. 이

러한 경향은 자발적 취업자, 비자발적 취업자 모두에게 나타났다. 자기실현의 기대를 가졌던 자발적 취업여성들은 비정규노동시장의 열악한 고용조건에 직면하고 일/가족의 심한 갈등을 겪으면서, 이러한 상황에서는 자아실현이 어렵다고 생각하면서 일 자체에 대한 만족보다는 가족에의 기여에 더 큰 의미를 부여하게 되었다.

기혼 학습지 교사들은 자신의 수입으로 자녀가 많은 사교육의 혜택을 받을 수 있게 된 것을 매우 긍정적으로 평가하였다. 우리 사회에서 자녀의 교육은 어머니의 몫으로 배당되어 있는데, 어머니의 역할은 자녀가 성장함에 따라 달라져, 모성역할의 초점이 양육에서 교육으로 이동하게 된다. 자녀가 학령기에 이르면, 자녀가 좋은 교육을 받을 수 있도록 많은 기회를 제공하는 것이 어머니의 주요한 역할인데, 이를 위해서는 경제적인 뒷받침이 필요하다. 기혼여성들은 자녀의 사교육비를 취업을 통해 충당하고자 하며, 자신의 취업활동은 모성역할의 일부가 된다. 즉 여성의 생애단계에 따라 재생산노동의 질이 변화하고 있으며, 이 변화된 재생산노동이 생산노동의 부담으로 메워지고 있다고 하겠다.

“아이문제를 생각하면 괴롭죠. 그러나 아이에게 그렇게 미안하게 생각하지는 않아요. 엄마가 일을 해서 집안 살림에 크게 도움이 되고, 학원에도 보낼 수 있고, 예쁜 옷도 사 줄 수 있고, 보고 싶은 책도 사 줄 수 있으니, 그 대가로 아이들도 조금 고생하는 거죠. 나는 유일하게 아이들을 위해 살아요. 나는 지금 아이들을 위해 희생하고 있어요”(사례 18).

기혼학습지 교사들은 이 직업을 선택한 근거를 모성역할과의 관계 속에서 찾았다. “아이를 좋아하며”, “아이를 키워보아 아이를 잘 다룰 수 있기 때문에 이 일을 택했다”고 대답하였다. 학습지교사가 대졸학력에 어울리는 교

육전문직이 아니므로, 가르치는 일보다는 아이를 다루거나 보살피는 것에 더 많은 의미를 부여하였으며, 이를 모성역할의 연장선에서 이해하였다.

조사대상자 중에는 남편으로부터 정서적, 물질적 지원을 받는 경우가 있었다. 남편의 태도는 지지적 입장과 방관적인 입장의 2가지 유형으로 구분된다. 지지적인 입장을 갖는 남편은 방관적인 입장을 갖는 남편에 비해 부인의 역할과중을 이해하는 태도를 가졌으며, 가사노동에 참여하는 정도도 높았다. 방관자적인 남편은 부인의 직장생활이 가족유지에 대해 갖는 중요성을 인식하지만, 이를 인정하지 않으려고 한다. 방관적인 남편은 부인의 취업으로 가정경제를 영위하는 것을 부끄럽게 생각하기 때문에 부인의 취업활동에 대해 무관심한 태도를 가졌다. 이러한 유형의 남편들은 남편 및 아버지의 역할과 관련하여 가부장적인 관념을 강하게 갖고 있어, 아내의 수입이 자신의 위신을 침해한다고 생각하여 이를 인정하지 않으려고 하였다.

남편이 부인의 취업에 대해 지지적인 태도를 갖는 경우는 취업의 직접적인 이유가 남편에게 있는 경우가 많았다. 글렌(Glenn, 1987)에 따르면 가족 생활유지를 위해 노동시장으로 진입한 여성들은 자기실현을 목적으로 취업한 여성에 비해 남편에게 가사분담을 보다 분명하게 요구한다고 한다. 본 연구에서도 남편의 실직이나, 부도, 채무 등, 남편으로 인해 취업한 여성들은 남편에게 가사분담을 보다 적극적으로 요구하는 경향을 보여 주었다. 가사노동에 비교적 적극적으로 동참하는 남편은 7 사례가 있으며, 이 중 5사례는 남편의 실직이나 시댁식구로 인해 빚을 지게 되면서 여성이 취업을 하게 된 경우이다(사례 3, 6, 8, 20, 21). 남편들은 자신으로 인해 부인이 경제활동을 분담하게 되었다고 생각하여 집안일에 동

참하였다.

남편의 태도에 영향을 미치는 중요한 요인은 남편이 갖고 있는 성역할고정관념이었다. 경제적 이유로 인해 취업한 경우라 하더라도 가부장적 가치관을 가진 남편들은 부인의 취업에 대해 방관적인 입장을 보였다. 반면 자발적 취업여성의 남편 중에서 부인의 취업에 지지적인 남편들은 근대적인 성역할관념을 가진 것으로 나타났다.

남편의 가사노동 참여정도는 남편의 근무시간과 연관이 있었다. 남편이 부인의 취업에 대해 지지적인 입장을 갖는다고 하더라도 직장에서 장시간 노동하는 경우에는 가사노동에의 참여가 부진할 수밖에 없다. 현재 직장이 없고 구직을 준비하고 있는 남편들은 직장이 있는 경우와 비교하여 가정에 머무르는 시간이 많기 때문에 가사노동에 참여할 기회와 시간이 더 많았다. 뿐만 아니라 이들 남편들은 자신으로 인해 부인이 경제활동을 한다고 생각하기 때문에 기꺼이 가사에 동참하였다. 직장이 있는 남편들은 사무직이나 자영업에 종사하고 있었다. 사무직 종사자들은 중소기업에 근무하는 관계로 근무시간이 길고 퇴근시간이 늦기 때문에, 근무시간이 유동적인 자영업자들과 비교하여 가사노동에 참여할 시간적 여유가 적은 것으로 나타났다.

남편들이 제공하는 가사조력은 집안청소, 자녀와 저녁 차려먹기, 비상시 간단한 요리하기, 빨래 널기 등으로, 전체 가사노동의 양에 비해 적은 양이었다. 그러나 취업주부들은 이러한 남편의 가사노동 부담정도를 실제보다 많은 것으로 평가하였으며, 남편의 도구적 지원에 대해 매우 고맙게 생각하였다.

남편으로부터 가사조력을 거의 받지 못하는 여성들은 이를 “어쩔 수 없는 것”으로 받아들이며, 남편에게 가사노동에의 참여를 적극적으로 요구하지 않았다. 이러한 태도는 가사노

동이 여성의 일이라는 통념과, 남편이 가사노동으로 인해 직장일에 방해를 받는 일은 없어야 한다는 인식에 근거한다.

“신랑은 거의 집안일을 도와주지 못해요. 남편도 늦게 집에 오고, 나름대로 힘들어 하니까 부탁할 수가 없어요. 남편이 주가 되어야 하는데 남편에게 스트레스를 주면 안 되잖아요. 또 주부가 해야 할 일이 있잖아요. 내가 늘 해 왔기 때문에 남편에게 하라고 해도 잘 할 수가 없어요. 남편이 일을 하게 되면 더 힘들어요. 내가 다시 해야 하나까요”(사례17).

“남자들이 다 그렇잖아요. 집안일이나 아이들 교육을 남편에게 기대하면 속이 터져요. 남편은 집안일에 거의 도움을 주지 못해요. 일찍 집에 오면 아이들과 함께 집에 있다는데 의미가 있어요. 남편이 해준다고 해도 마음에 들지도 않고요”(사례 4).

기혼 학습지교사가 가족 이외의 지원을 받지 못하며, 제도적 지원 체계가 마련되지 않은 현실적 상황에서 남편의 정서적, 도구적 지원은 역할갈등극복에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 남편이 부인의 취업에 대해 정서적, 도구적 지지를 보다 많이 제공하는 경우, 기혼여성은 현재의 상황을 보다 긍정적으로 지각하며 역할 갈등에 보다 적극적으로 대처하였다. 이러한 연구결과는 맞벌이 주부의 역할긴장이나 역할갈등이 이들이 받을 수 있는 실질적 도움의 양에 따라 달라진다는 선행연구의 결과와 유사한 경향을 보인다.

#### IV. 맺는 말

본 연구에서 밝혀진 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기혼학습지 여교사들이 취업한 동기를 살펴보면 가장의 빈자리를 대신하기 위해 취업한 경우가 조사대상자 전체의 절반 정도를 차지하였으며, 나머지 반의 경우에도 가정

의 부족한 재생산 비용을 충당하려는 경제적 목적이 주요 취업동기 중의 하나였다. 노동시장 진입단계 뿐 아니라 비정규노동의 지속에도 경제적 요인이 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 1990년대 말 외환위기 이후에 직접적으로 가시화된 노동시장의 유연화정책과 고실업현상으로 인해 남성의 가족 부양자 역할이 불안정해지면서, 가족의 생존과 유지를 위해 기혼여성의 노동시장 참여가 불가피해지는 현실을 반영한다.

둘째, 기혼여성들이 일과 가족을 병행하려는 목적에서 시간제 노동으로 알려진 학습지교사를 선택하지만 명목적으로만 시간제 일뿐 실제로는 일과 가족을 병행하는데 정규직보다 더 불리한 조건이었다. 전일제와 같은 근무시간과 업무량의 일을 수행하게 됨으로써 학습지교사들은 가정과 직장일을 병행하는데서 비롯된 역할갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 시간부족과 양립불가능한 시간요구에서 오는 시간갈등을 많이 경험하고 있었다. 이러한 연구결과는 시간과 에너지가 한정되어 있기 때문에 다중역할을 수행하는 경우 역할갈등을 경험하게 된다는 모어(Moore, 1963, 재인용 Marks, 1977)의 회소이론을 지지한다고 하겠다.

셋째, 개인 및 가족관련 변수와 직무관련 변수에 따른 역할갈등의 차이를 살펴본 결과 자녀가 초등학교 저학년일 때, 남편의 정서적·물질적 지원이 없을 때, 근무연수가 짧을 때, 직무통제력이 적을 때 역할갈등이 많은 것으로 나타났다. 남편의 정서적·도구적 지원은 부인의 취업동기가 남편에게 있을 때, 남편의 성역할관념이 근대적일 때, 남편직장의 근무시간이 유동적이거나 짧을 때 더 높은 것으로 나타났다.

근무연수가 짧은 여성들은 자녀의 연령이 낮고, 직무통제력이 적기 때문에 집안일과 직장

일 모두에서 높은 역할갈등을 경험하는 가장 취약한 집단이었다. 기혼 취업여성을 위한 사회적 지원 프로그램을 마련할 때 이 점이 고려되어야 할 것이다. 예를 들면 취업기혼여성 지원프로그램으로 초등학교 저학년 자녀들을 위한 방과 후 프로그램이 운영되고 있는데, 본 연구의 결과에 의하면 이들을 위해서는 방과 후 오후시간 뿐 아니라 저녁시간의 보호 프로그램 또한 필요하다고 하겠다.

가정차원의 대안마련도 필요하다. 남편의 정서적·물질적 지원은 취업주부의 역할갈등완화와 직장생활유지에 정적인 직접효과를 갖는 변수였다. 기혼여성들은 내면화한 성별분업의 이데올로기로 인해 남편에게 가사노동에의 참여를 적극적으로 요구하지 않는 것으로 나타났다. 가족원 특히 남편의 가사분담이 일상화되도록 여성 및 남성 모두의 의식 및 가치관 개혁이 요구되며, 남성의 가사참여를 증진시키기 위해 직장문화를 친가족적으로 변화시키는 것이 필요하다.

넷째, 기혼 학습지교사에게 일과 가족은 갈등관계와 지원관계의 양면이 공존하였다. 한편으로 가사노동과 자녀양육에 대한 책임으로 역할과중에 시달리는 등 일과 가족은 서로 갈등하는 관계를 형성하면서도, 다른 한편으로 기혼여성들은 직장의 과중한 노동과 스트레스를 이겨내는 전략으로 가족의 심리적 지원에 상당부분 의존하는 것으로 나타났다. 자녀 및 남편이 역할갈등을 이겨내는 심리적 자원으로 작동한다는 연구결과는 가족에 대한 몰두가 직장일을 위한 에너지원이 될 수 있다는 에너지-생산이론과 맥을 같이 한다. 이러한 가족과일의 상호지지적 관계형성은 한편으로 비정규노동시장의 열악한 고용조건과, 다른 한편으로 사회적 지원의 부재하는 상황 속에서 기혼여성들이 취한 생존전략이다. 이 생존전략은 가정중심적 가치관을 기초로 하는 특성을 가지



며, 기존의 성별분업을 기초로 하는 것이므로 가족이 일을 방해하는 경계특성을 갖고 있으므로 가족적인 상황에 따라 직업활동을 중단할 위험성을 내포하고 있으며, 여성의 극대화된 노동시간과 정신적, 육체적 건강의 악화 및 자녀의 희생을 담보로 하는 문제점을 안고 있었다.

다섯째, 학습지 교사 중 매우 적은 수이긴 하지만 공적영역에서의 역할수행은 여성의 삶의 변화를 추동하였다. 장기근속교사들은 직장에서의 직업안정성이 어느 정도 확보되고, 직장 및 가정에서의 역할갈등이 감소하게 되면서 직장 일에 대해 자신감과 성취감을 느끼며, 일을 자신의 삶의 일부분으로 간주하고 일에 대해 높은 애착 정도를 갖게 되는 등 자기인식의 변화를 보여주었다. 이는 결혼 후 취업경험이 없이 노동시장으로 신규 진입한 기혼여성이라 하더라도, 가족에서의 역할부담이 해결되고, 지속적인 노동을 할 수 있는 조건이 보장된다면, 일애착과 직업몰두를 갖게 되며 노동자로서의 정체성을 획득할 가능성이 있음을 시사한다.

본 연구는 비정규직에 종사하는 기혼여성 중에서 학습지교사만을 분석대상으로 하였기 때문에 비정규직 기혼여성 전반으로 결과를 일반화하는 데는 무리가 있을 것이다. 그러므로 후속연구에서 다양한 직종의 종사자들을 그 대상에 포함시켜 보다 폭넓은 논의가 이루어져야 할 것이다. 뿐만 아니라 본 연구는 일/가족 갈등관계와 이에 대한 대응행동에 초점을 두었기 때문에 갈등이 어느 정도 극복된 기혼여성의 일과 가족의 상호작용에 대해서는 구체적으로 접근하지 않았다. 비정규노동시장에 성공적으로 적응한 기혼여성의 삶과 가족생활을 직업생활 주기별로 조명하는 연구들이 계속 진행되기를 제언한다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 강승복(2005). 정규직과 비정규직간 근로조건 격차: 경제활동인구 부가조사 분석. 노동리뷰 12, 56-62.
- 2) 강이수, 신경아(1998). “경제위기와 여성노동의 재구조화”. 한국여성연구소 창립 심포지움. 위기시대의 삶과 한국의 페미니즘, 25-65.
- 3) 권혜자(1999). 비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안. 한국노총중앙연구원.
- 4) 김경신, 김오남(1996). 맞벌이 부부의 역할 기대 및 역할갈등과 결혼만족도. 한국가정관리학회지 14, 1-18.
- 5) 김영(1997). 기혼여성의 취업, 생업인가 자아실현인가. 여성과 사회 8, 276-295.
- 6) 김영옥(1998). 여성취업력의 동태적인 변화 분석. 한국여성개발원.
- 7) 김진희, 한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인. 대한가정학회지 40(11), 55-69.
- 8) 김태홍(1999). 비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성 고용구조의 변화와 정책과제. 한국여성개발원.
- 9) 김태홍, 김영옥, 양승주, 문유경(1997). 제 3 차 여성의 취업실태조사. 한국여성개발원.
- 10) 김혜경(2002). 가족/노동의 갈등구조와 ‘가족연대’ 전략을 중심으로 본 한국가족의 변화와 여성. 가족과 문화 14(2), 31-52.
- 11) 백(1999). 아름답고 새로운 노동세계. 생각의 나무
- 12) 신경아(2001). 노동시장과 모성, 가족의 문제. 경제와 사회 15, 97-122.
- 13) 안미수(2003). 비정규직 여성노동자의 현황과 보호방안. 여성연구논집 14, 161-185.
- 14) 안선영(1987). 취업주부의 가정 내 역할갈등과 관련변인 고찰. 숙명여대 석사학위논문.

- 15) 안선자, 이정우(1996). 직업지위가 낮은 취업주부의 가정관리능력. 한국가정관리학회지 14(2), 185-199.
- 16) 안주엽, 조준모, 남재량(2001). 비정규직근로의 실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 17) 유규창, 차두희(2004). 학습지교사 실태조사 및 발전방향. 서울: 중앙경제.
- 18) 이기영, 구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 한국가정관리학회지 10(2), 99-112.
- 19) 이숙진(2001). 성별분업과 비정규노동-유통업을 중심으로. 성평등연구 5, 33-49.
- 20) 이영자(2004). 신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자성의 변화. 한국여성학 20(3), 99-138.
- 21) 이재경, 장미혜(2004). 고용조건이 일과 가족에게 미친 영향. 경제와 사회 64, 172-206.
- 22) 임정빈, 정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 4(1), 71-93.
- 23) 장지연(2001). 비정규직 노동의 실태와 쟁점. 경제와 사회 51, 68-96.
- 24) 장혜경, 김영란(1998). 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 25) 정자환(2003). 신자유주의와 한국의 여성노동. 성평등연구 5, 51-76.
- 26) 전방지, 김경애, 홍기원(2002). 여성기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계. 가족과 문화 14(3), 69-96.
- 27) 조순경(1996). 신인력정책과 여성노동. 산업노동 연구 2(2), 125-158.
- 28) 조순경(2000). 비정규노동과 노동정책과제. 한국노총 심포지엄.
- 29) 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정 갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인과의 관계. 서울대 대학원 석사학위논문.
- 30) 한경혜, 김진희(2003). 일·가족의 상호작용에서의 성별차이 - 전이개념을 중심으로. 한국사회학 37(3), 57-81.
- 31) 한국여성개발원(2005). 성 및 혼인상태별 경제활동 인구.
- 32) Afshar, Haleh & Dennis, Carolyne(ed.) (1992). Women and adjustment politics in the Third World. New York: St. Martin's Press.
- 33) Barnett, Rosald C.(1994). Home-to-Work spillover revisited: A Study of full-time employed women in dual-earner couples. Journal of Marriage and The Family. 56: 647-656.
- 34) Bolton. M. Kremen(2000). The third shift: Managing hard choices in our careers, homes, and lives as women. Jossey Bass.
- 35) Clark, Sue Campbell(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations 53(6), 748-770.
- 36) Crouter, Ann. C.(1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. Human Relations 37(6), 425-442.
- 37) Epstein, Cynthia.(1971). Law partners and marital partners: Strains and solutions in the dual-career family enterprise. Human Relations 24, 549-564.
- 38) Fernandez, J. P.(1986). Child care and corporate productivity: Resolving family/work conflict. Lexington, MA: Lexington.
- 39) Glenn, Evelyn Nakano(1987). Gender and the family. In Bess B. Hess & Myra M. Ferree(Ed.) Analyzing gender, Beverly Hills: Sage Publications.
- 40) Goode, William J.(1960). A theory of role

- strain. *American Sociological Review* 25, 483-496.
- 41) Johnson, C.L. & Johnson, F.A.(1977). Attitudes toward parenting in dual-career families. *American Journal of Psychiatry* 134, 391-395.
- 42) Higgins, C.A., Duxbury, L.E. & Richard, H.I.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* 51, 51-75.
- 43) Keith, P.M. & Schaefer, R.B.(1985). Role behavior, relative deprivation and depression among women in one and two-job families. *Family Relations* 34(2), 367-374.
- 44) Kelly, R.F. & Voydanoff, P.(1985). Work/family strain among employed parents. *Family Relations* 34(3), 367-374.
- 45) Marks, Stephen R.(1977). Multiple roles and role strain some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 42(Dec.), 921-936.
- 46) Oeser, A. Oscar & Harary, F.(1961). Role structures: a description in terms of graph theory. *Human Relations* 15, 89-109.
- 47) Paden, Shelly L. & Buehler, Cherry(1995). Coping with the dual-income lifestyle. *Journal of Marriage and The Family* 57, 101-110.
- 48) Pleck, J.H.(1977). The work-family role system. *Social Problems* 24, 412-427.
- 49) Poloma, Margaret M.(1972). Role conflict and the married professional women. in. Safilios-Rothschild, Constantina(ed.). *Toward a sociology of women*. Lexington, MA: Xerox College Publishing, 187-198.
- 50) Rubery, Jill(ed.)(1988). *Women and recession*. London: RKP.
- 51) Skinner, D.A.(1980). Dual career family stress and coping : a literature review. *Family Relations* 29, 473-480.
- 52) Tilly, Chris.(1996). *Half a job. bad and good part-time jobs in a changing labor market*. Philadelphia: Temple University Press.
- 53) Voydanoff, P. & Kelly, R.E.(1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and Family* 46(4), 881-892.
- 54) Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family* 50, 749-761.
- 55) Walby, Sylvia.(1997). *Gender transformations*. Routledge. London.
- 56) Zedeck, S.(1992). Exploring the domain of work and family concerns. in Zedeck, S.(ed). *Work, families and organizations*. San Francisco, C.A.: Jossey-Bass, 1-32.

(2006년 4월 15일 접수, 2006년 5월 22일 채택)

