

돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본
일-가정 양립 실태에 대한 연구 :
학령전기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경험을 중심으로*

A study on the Balance between work and family according
to the experience of child care support policy

울산대학교 아동가정복지학과
교 수 송혜림**
울산대학교 아동가정복지학과
강 사 유아랑***

Dept. of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan

Professor Song, Hyerim

Dept. of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan

Instructor Yoo, Arang

〈목 차〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

Recently family policy and social policy have focused on the balance between the work and family of working parents. The purpose of this study is to analyze the status of the work-life balance of married working women.

For this purpose the eight married working women who care for 1 or more pre-school child(ren) were interviewed. The questionnaire used was consisted of 4 themes : 1) child care, 2) working situation, 3) the work-life balance and 4) the need

* 본 논문은 2012년도 울산대학교 교내연구비지원에 의해 작성된 논문임.

** 주저자 : 송혜림 (hrsong@ulsan.ac.kr)

*** 공동저자 : 유아랑 (pure-ar@hanmail.net)

to improve related policies. Through the interviews and data analysis we found the following : 1) Accessibility to educarecenter was considered the most important factor for working moms when they choose an educarecenter. In order to improve accessibility of educarecenters we have to install more educarecenters with various level. 2) All respondents look maternity leave and they evaluated that other services were very weak in terms of quality, usefulness and accessibility. 3) Many childcare services aid in creating work and family balance, however they are not effective. Therefore future policies should focus on providing more options for working women for appropriate services according to childcare needs, working conditions and preferences.

Key Words : 기혼취업여성(married working women), 일-가정 양립(balance between work and family), 사회적 자녀돌봄서비스 (public childcaring service)

I. 서론

그동안 꾸준히 증가하여 2012년 현재 49.9%(통계청, 2012)에 달하고 있는 여성의 경제활동참가는 그 자체로서도 하나의 중요한 사회적 현상이지만, 이와 관련하여 야기되는 이슈도 매우 다양하다. 즉 맞벌이 가족의 보편화, 가족돌봄기능의 약화, 저출산, 기혼취업여성의 이중노동부담과 경력단절, 일하는 부모의 일-가정 양립 등은 여성취업의 활성화와 함께 주목받기 시작한 현상들이다. 특히 맞벌이 가족의 보편화와 함께 야기된 개별 가정의 공동화는 돌봄기능의 공백 내지 취약화와 필연적으로 맞닿게 되는 바, 전통적으로 수행되어 오던 가족의 돌봄제공자원은 크게 줄어들고 있는 반면에 개별가족의 아동양육이나 인구고령화로 인한 노인 문제 등 돌봄을 필요로 하는 수요층은 크게 증가하고 있어서 사회적인 돌봄 의존성이 커지고 있기 때문이다 (유아량, 2008:12).

우리 사회 역시 맞벌이 가정의 보편화에 직면하여 가정의 공동화 현상, 돌봄기능의 취약화에 대한 우려가 높아지고 있다. 여성의 경제활동이 증가함에 따라 일과 가정 사이의 갈등과 불일치

도 더욱 커지고 있다. 일과 돌봄의 불균형은 돌봄의 결핍과 성 불평등을 야기하며, 특히 돌봄의 결핍은 돌봄의 총량이 감소됨을 의미하는 바, 이는 새로운 사회적 위험인 동시에 후기 산업사회의 특징이라고 할 수 있다(송혜림, 2012:2). 이는 현재 세계적으로도 그러하지만 우리 나라의 경우에도 사회정책 및 가족정책의 근간을 이루고 있다. 따라서 최근 들어 중요한 사회정책 및 가족정책의 초점은 개별가정의 돌봄기능을 어떻게 지지 혹은 보완 및 대체할 것인가에 놓여져 있다고 분석할 수 있다.

우리 나라의 경우 2004년 건강가정기본법 제정을 계기로 보편적, 통합적 가족정책의 확립이 열리면서 개별가정에 대한 다양한 지원이 가능해졌으며 현재에도 가족을 지원하기 위한 정책사업은 계속 활성화되는 과정에 있다. 그럼에도 불구하고 개별가정의 돌봄에 대한 사회적 지원은 여전히 충분치 않으며, 취업여성의 경력단절이나 퇴직의 첫 번째 이유는 자녀돌봄이라는 점에도 변함이 없다. 전통적으로 가사와 돌봄의 책임을 주로 담당해오던 여성의 경우 가정생활과 취업생활을 양립하는 과정에는 많은 긴장과 갈등이 있

기 때문이다. 남녀 경제활동 참가율 격차는 22.5%p로 매우 높은 수준(주간동아 891호, 2013.6.10.)이며, 우리나라 한국여성의 생애주기별 경제활동은 20대 후반에서 30대 중반에 취업중단이 나타나는 M자 곡선을 보이고, 여성 비경제활동 사유 중 육아와 가사가 차지하는 비중은 67%로 지난 10년간 변화가 거의 없다는 점은(관계부처 합동-제2차 여성인력개발종합계획, 2010) 현재 기혼취업여성이 처한 현실을 잘 나타내고 있는 것이다.

또한 자녀양육을 위한 사회적 지원의 부족과 출산여성에 대한 사회적 고용조건의 불평등이 함께 맞물려 가족 내에서 해결 되지 않은 돌봄의 부담으로 인해 많은 여성들이 출산을 기피하는 저출산 문제가 등장 및 확산하고 있는 바, 2012년 기준 출산율은 1.3명(잠정)(통계청출생통계, 2012)으로 2005년 1.07명에 비하면 증가한 것으로 보이나, 여전히 OECD국가 중 최하위를 기록하고 있어(sbs cnbc 2013. 2.5 보도자료) 여성의 일·가정 양립이 어려운 현실을 가늠할 수 있다.

본 연구는 이러한 문제, 즉 기혼취업여성의 돌봄부담으로 인한 일·가정 양립의 실태에 주목하는 바, 이를 통해 일과 가정의 양립을 위한 돌봄노동의 사회적 지원방안 및 지원정책의 방향성을 제시할 수 있기 때문이다. 즉 본 연구는, 취업여성의 지속적인 증가, 가족형태 및 기능의 변화 속에서 발생하는 가족 돌봄기능의 약화, 저출산의 주요 원인으로 지적되는 취업여성의 일·가정 불균형에 대한 문제의식으로부터 출발하고 있다. 그리고 이러한 불균형에 직면하여 기혼취업여성들이 자녀돌봄의 부담을 어떻게 해결하고 있는지, 특히 사회적 지원의 이용실태를 분석하고자 한다. 따라서 국가, 지역사회, 기업에서 마련된 일과 가정의 양립을 위한 제도 중에서 돌봄노동의 사회적 지원 방안을 살펴보고, 이 제도들이 일과 가정 양립에 실효성이 있는 제도인지를 평가하기 위하여 실제 서비스를 이용하는 주체의 만족도와

요구도를 파악하고자 한다. 이에 본 연구에서는 자녀돌봄의 부담을 크게 느끼고 있는 학령전기 자녀를 둔 취업여성을 대상으로 돌봄노동을 경감시키기 위한 사회적 지원 이용실태와 요구도 및 실태를 파악하고자 한다. 따라서 돌봄노동을 경감시키기 위한 사회적 지원정책을 가정생활을 지원하는 정책과 직장생활을 지원하는 정책들을 크게 구분한 다음, 이러한 제도의 이용실태와 이로 인한 일·가정 양립 정도를 분석하고자 한다. 이러한 연구를 통해 기혼취업여성의 일·가정 양립을 위한 돌봄노동의 사회적 지원 방안을 제안하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 기혼취업여성의 일·가정 양립 현황

2012년 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 우리나라 여성 경제활동인구는 10,609천명, 경제활동참가율은 49.9%로 2009년 OECD 평균 61.3%보다 크게 낮다. 또한 2012년 여성의 경제활동참가율을 연령별로 볼 때 20~29세 62.9%, 30~39세 56%, 40~49세 65.9%, 50~59세 59.1%로 출산과 육아시기인 30~39세 기간 중 경제활동참가율이 현저히 낮은 M자형의 곡선을 보이고 있다. 출산과 육아기간 중 경제활동참가율이 떨어지는 것은 그만큼 여성이 직장과 가정생활 특히, 육아를 병행하기가 어렵다는 것을 단적으로 보여주는 결과이다. 기혼여성의 취업이유는 생활에 보탬과 생계유지, 사회활동과 자기발전 및 자녀교육비 충당, 노후대책 마련 등의 순서로 나타나고 있는데, 고연령층·저학력층 무인들에게서는 경제적 이유가 우세한 반면, 비취업이유는 자녀양육이 절대 우세하다는 연구결과(김승권 외, 2009 - 김선미, 2013:223 재인용)도 이를 반영한다.

또 2009년 통계청의 경제활동조사결과 여성 비경제활동사유에서 육아와 가사가 차지하는 비중은 67%로 지난 10년간 변화가 없는 것으로 나타났다. 2010년 여성가족부의 제 2차 가족실태조사에서도 이러한 경향은 여전히 나타나고 있었다. 전체적으로 일하고 있지 않은 집단의 경우, 그 이유로는 나이가 많아서, 아직 일할 때가 아니어서 등 연령 요인을 제외하면, 가사와 육아 때문이라는 응답이 부각되는데, 특히 성별로 큰 차이가 나타나 남성은 아직 일할 때가 아니어서, 나이가 많아서, 건강상의 이유로 등의 순서로 나타난 반면, 여성의 경우 가사, 육아 때문이 연령 요인보다 더 우선순위로 나타나, 여성의 경우 가족역할이 일하지 않는 대표적인 이유가 됨을 알 수 있다. 또한 조사대상자 중 시간제 근로를 선호한 집단의 경우, 그 이유를 보면 전체적으로 가사일 때문에(34.1%), 여가를 즐기려고(26.5%), 건강 등 개인사정으로(18.2%), 아이를 돌보려고(16.9%) 등의 순으로 나왔고, 남성의 경우에는 여가를 즐기려고, 건강 등 개인사정이 1,2순위로 나왔지만 여성의 경우 가사일 때문에, 아이를 돌보려고가 1,2순위로 나와 성별로 명확한 차이를 보여주고 있다 (여성가족부, 2010).

한편, 최근 자료에 의하면 우리나라의 경력단절여성은 전체 기혼여성의 20.3%로, 15~54세의 기혼여성 974만7000명 중 197만8000명이 결혼, 임신 및 출산 등의 사유로 직장을 그만둔 것으로 나타났다. 이는 맞벌이 여성이 직면하고 있는 핵심 어려움이 직장과 가정 생활을 양립하기 위해 노력하는 과정에서 겪게 되는 갈등임을 보여주는 결과라고 할 수 있다(문영주, 2013:82). 이와 같이 기혼취업여성의 이중노동부담은 여전히 해결해야 할 사회적 이슈이며, 보다 적극적으로 사회적인 지원이 이루어져야 할 영역임은 분명하다고 할 것이다.

현재 기혼 취업여성들이 일-가정 양립을 위해서 사용하고 있는 지원들의 실태를 살펴보면, 먼

저 대부분 자녀를 양육하기 위해서 보육시설을 이용하고 있다. 하지만 우리나라의 보육정책은 2012년 이전에는 아동 연령별, 소득별로 보육료 차등적으로 지원하여 여성의 경제활동을 지원하는 돌봄노동의 사회적 지원이라는 차원보다 저소득층의 아동을 지원하는 빈곤정책의 한 방식으로 볼 수 있다. 하지만 2012년 무상보육으로 전환되면서 2012년 전국보건보육실태조사에 의하면 우리나라의 0세-5세의 아동의 수는 2,816,103명인데, 이들 중에서 보육시설을 이용하는 아동의 수는 1,487,361명으로 52.8%, 반 이상이 보육시설을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 보육시설에 대한 다양한 요구들이 나타나는 것(보건복지부, 2012)으로 보아 여전히 자녀돌봄지원에 대한 개선이 필요한 것으로 보인다.

다음으로 기혼취업여성이 직장생활을 유지하면서 자녀를 돌볼 수 있도록 마련된 출산과 육아관련 휴직제도가 있다. 하지만 실제 여성근로자 10명 중에서 1명이 출산휴가 후 3년 이내에 퇴직하고 있으며, 그 중의 68%가 아이를 키우는 어려움으로 퇴직하고 있는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로는 ‘아이를 맡길 곳이 없다’(37.3%)와 ‘직장과 육아의 병행이 곤란’(34.3%)등으로 나타나고 있어(여성가족부, 2006), 휴직제도의 권리는 부여되어 있지만 실제 사용이 어려운 현실에 처해 있다.

이러한 기혼취업여성의 취업 및 일-가정 양립 실태와 관련되어, 초기의 연구들은 기혼취업여성들을 중심으로 역할과중과 역할갈등에 초점을 맞추고 있어, 일-가정을 동시에 수행하면서 얼마나 갈등이 심한지를 연구하고 있다. 일과 가정 간의 갈등적 관계에 초점을 둔(한지숙 외, 2007; 김경화, 2006; 김영선 외, 2005; 정영금, 2005a; 정영금, 2005b; 이다운, 2003; 전방지 외 2003; 조영주 외 1998 - 유아량, 2008 재인용)연구들이 진행되었으며, 또 기혼취업여성이 겪는 역할갈등이 가족생활이나 직장생활 등의 생활만족에 주는 영

항이나 역할갈등의 관리전략 등에 관심을 두었다 (정혜정, 1985; 최자령, 1991; 이기영, 구혜령, 1992 - 정영금, 2006a 재인용).

나아가 여성의 일-가정의 문제를 넘어서, 가족 문제의 사회적 책임이라는 차원에서 일과 가족의 균형이나 통합에 관한 연구로 관심이 옮겨져 일-가정 양립을 위한 지원정책에 대한 연구(정영금 2006a; 정영금, 2006b)들로 진행되었다. 또한 일-가정 양립이 필요하다는 당위성을 제시, 해결방안에 대한 연구가 이루어지고 있으며(정영금, 2002 ; 2004), 구체적으로 기혼 취업여성의 일-가정 양립을 위해서 어떠한 지원방안들을 필요로 하는지 알아보고 있다(정영금, 2006c). 이러한 연구들은 기혼취업여성들의 향후 일-가정 양립을 높이기 위한 방안을 마련하게 해주고, 지원방안의 우선순위를 제시한다는 점에서 의의가 있다.

또한, 취업여성의 일-가정 양립을 위한 지원들에 대한 연구는 또한, 여성의 경제활동으로 인한 기업의 생산성 저하나 이직 등의 문제를 해결하고자, 가족친화적인 정책의 필요성에 대한 연구들로 이어져(정영금, 2006a), 기업의 제도적 개선과 분위기 개선을 통한 가족친화적인 사회 환경 조성에 중점을 두고 있음을 알 수 있다. 이러한 연구들 대부분은 일-가정 양립을 위해서 국가, 사회, 기업에서 지원방안을 마련하여 돌봄노동을 지원할 필요가 있음을 밝히고 있으며, 이를 통해 일-가정 양립을 위한 돌봄노동의 사회적 지원에 대한 연구가 병행되어야 함을 알 수 있다.

2. 학령 전기 자녀를 둔 맞벌이 가정의 생활실태와 문제

학령 전기 자녀를 양육하고 있는 맞벌이 가정은 대부분 자녀양육으로 인한 여러 가지 문제를 겪고 있는 것으로 보인다. 어린자녀를 보육시설에 맡기고 직장에 나가 일을 하지만 심리적으로 불안하고, 부모로서 죄책감을 느끼는가 하면, 가

정 내 돌봄노동이 증가하고, 특히, 가정 내 여성의 돌봄노동에 대한 부담이 상당히 증가한다.

먼저, 2009년 생활시간조사(통계청, 2013)에 따르면 맞벌이 부부의 가정관리시간은 남편이 24분, 여성이 2시간 38분으로 여성이 남성에 비해 이중노동의 부담 속에서 항상 남성에게 비해서 많은 시간을 일-가정 양립에 소요하는 것으로 나타나 취업기혼여성의 가정생활부담이 큰 것으로 나타났다. 이러한 이중역할상황에서 취업주부들은 대부분이 심신의 피로와 시간부족을 들고 있다. 이러한 취업주부 개인의 심신의 피로는 그 자신에게 문제가 되고, 그의 가족에게 미치는 영향과 그가 처한 직장에서의 생산성 문제와 관련이 있다(강성희, 1988; 안성연, 1987 - 정순희, 2001:37에서 재인용)고 보고되고 있으며, 취업중단으로 이어지기도 한다. 특히, 6세 미만의 어린자녀가 있는 경우, 가정생활과 직장생활의 역할 갈등 수준에 따라서 취업중단에 대한 차이가 나타나는데, 역할갈등이 적은 경우 취업을 중단하는 비율이 9%정도에 비해, 역할갈등이 높은 집단은 48% 정도의 취업중단의지를 가지고 있다는 연구결과에 따라서, 어린자녀를 양육하는 맞벌이 가정에서의 일과 가정을 양립하는 문제로 인하여 여성의 경력단절이 실제 나타나고 있음을 알 수 있다 (유아랑, 2008:28 재인용).

2010년 여성가족부의 가족실태조사 결과를 통해서도 가사 및 가족원돌봄의 실태를 파악할 수 있는데, 우선 전체적으로 돌봄소요시간은 취학전 자녀(22.2시간)>노인 및 기타 가족원(21.1시간)>초등학생 자녀(10.8시간)>13-2세 자녀(9.6시간)의 순으로 나타나, 학령전기 자녀를 둔 가정의 돌봄 부담이 가장 큰 것을 다시 한 번 확인할 수 있다. 0-6세 사이의 미취학 자녀에 대한 돌봄시간은 일주일 평균 남성은 12.6시간, 여성은 31.8시간으로, 여성의 돌봄시간이 훨씬 많음을 알 수 있다. 또한 만 12세 이하의 자녀가 있는 경우, 부부 간 자녀돌보기 분담방식을 보면, 자녀 밥 먹

는 것 도와주기/웃 입는 것 도와주기/아플 때 돌봐주기, 병원 데려가기/숙제나 공부 도와주기/어린이집, 놀이방, 유치원, 학교 등 데려다주고 데려오기/목욕시키기/ 교육(보육)시설 알아보기/학교 준비물 챙기기/학교와 보육시설 등의 행사참여, 방문, 봉사활동 등 거의 모든 항목에서 ‘대체로 아내가’ 담당한다는 응답이 가장 많았고, 그 다음이 ‘주로 아내가’로 나와, 자녀돌봄과 관련되어 여전히 성차별적 역할분담의 방식이 지속되고 있음도 확인할 수 있다 (여성가족부, 2010).

한편, 일·가족 양립과 관련되어 가족이 처한 생활주기상의 특성도 영향을 줄 수 있는데, 예컨대 30대 육아기의 경우 직장에서의 업무 수행과 승진의 압박, 가정에서의 자녀양육 역할을 동시에 부여받으면서 시간갈등을 경험하고 심리적 부담도 많이 느끼는 때라고 볼 수 있다(김소영 외, 2011:94). 이런 맥락에서 기혼취업남성의 일·가정 양립 실태와 요구도를 연구한 송혜림(2012b)은 영유아기와 초등학교 저학년생 자녀를 둔 아버지로 대상을 한정하여 조사한 바 있다.

따라서 학령 전기 자녀 양육기에 있는 맞벌이 부부에게는 자녀양육에 대한 부담과 자신을 대신할 보육프로그램 및 시설이 절대적임을 짐작할 수 있다. 또한 이들이 이용할 수 있는 보육시설 뿐만 아니라, 보육시설 외에 다른 지원이 부족함이 드러나는데, 이는 향후 자녀돌봄을 위한 사회적 지원서비스가 더 활성화되어야 함을 의미한다고 할 것이다.

3. 돌봄노동과 사회적 지원

본 연구는 기혼취업여성의 돌봄노동 부담으로 인한 일·가정 양립의 어려움에 주목하여, 돌봄노동 경감을 위한 사회적 지원서비스의 이용실태를 파악하고자 하는 바, 우선 돌봄노동의 개념을 정리할 필요가 있다. 장혜경 외(2005)는 돌봄노동을 정의함에 있어 ‘스스로 자신을 돌볼 수 없는 사

람을 돌보는 행위로서, 병자, 노인, 어린 자녀들을 그 대상으로 하는 노동’으로 접근하는 Daly (2000)의 개념에서 출발하고 있는데 이 때 그 행위 자체 뿐 아니라 수행되는 관계의 측면을 중요하게 포함하고 있다고 본다. 이에 비해 이기영·조희금·조영희·송혜림·정지영(2009)은 좀 더 확장된 개념으로 접근하는데, 일상적인 생활 과정에서 이루어지는 것, 따라서 매일매일의 재생산 및 세대적 재생산을 위해 필요한 활동으로 정의하고 있다. 이러한 돌봄을 통하여 생활의 유지와 안전 및 안정, 애정과 신뢰의 주고받음을 통한 공동체 형성 등이 가능해진다고 보는데, 그런 맥락에서 인간이 갖는 기본적인고도 필수적인 욕구를 충족시키는 중요한 기능으로 이해할 수 있을 것이다. 송혜림(2011)의 연구에서도 단지 스스로 돌볼 수 없는 대상에 대한 보살핌의 범주를 뛰어넘어 돌봄을 주고 받는 상호관계, 그 과정에서 이루어지는 소통, 이를 통해 이루어지는 관계의 지속성, 공동체 문화 등에 주목하고 있다. 본 연구는 학령 전 자녀를 둔 기혼취업여성의 돌봄에 초점을 두는 바, 광범위한 돌봄활동 중에서 자녀돌봄을 위해 이루어지는 일상적인 가사와 보살핌을 중심으로 분석하고자 한다.

한편 본 연구는 돌봄노동의 부담을 경감시키기 위해 사회적 지원서비스의 이용 및 이를 통한 일·가정 양립의 상태를 파악하고자 하는데, 김선미의 연구(2013)에서는 보육시설, 유급·무급의 친족지원 등이 거론되고 있다. 따라서 현재 제공되고 있는 돌봄노동의 사회적 지원 서비스 경향을 간략히 정리할 필요가 있을 것이다. 여기에서 사회적 지원이라 함은 돌봄노동 경감을 위한 다양한 사적/공적 지원서비스 중에서 정부부처 중심으로 제공되는 공적 서비스를 의미하는데, 일·가정 양립 관련 정책의 개선점을 도출하고자 하는 본 연구의 방향성을 고려하였기 때문이다. 따라서 일·가정 양립과 관련한 정책 및 제도적 서비스를 적극적으로 시행하고 있는 고용노동부, 보

〈표 1〉 정부부처별 일-가정 양립을 위한 돌봄노동의 사회적 지원

주관부처	유형	내용 및 세부 프로그램
고용노동부	출산전후 휴가	여성근로자가 자녀를 출산하는 경우 출산전후 90일 휴가보장
	유산·사산휴가	자연유산의 경우 임신기간에 따라 차등 부여
	임산부의 근로조건보호	임신 중, 산후 1년 경과하지 아니한 여성을 대상으로 경미한 근로로의 전환, 임산부 등의 사용금지 임산부의 야간·휴일근로제한 임산부의 시간외근로제한 임신 중 탄력적 근로시간제 금지 육아시간(유급수유시간)의 부여
	배우자출산휴가	출산일 전후 3~5일 사용가능(3일 유급)
	육아휴직	만6세이하의 초등학교 취학전 자녀가 있는 경우 최대1년 사용 육아휴직급여 지급(통상임금의 40%, 상한100만원, 하한50만원) 육아기 근로시간 단축제 : 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대하기 위해서 육아휴직 대신 사용 가능
	가족돌봄휴직	가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도 연90일 사용, 1회사용시 최소 30일이상 사용
	직장어린이집 지원 (보건복지부)	사업주가 사업장의 근로자를 위하여 육아에 필요한 보육시설 설치비용 용자, 설치비용무상지원, 보육교사 등 인건비 지원, 중소기업직장어린이집 운영지원 등
	공공보육시설 운영	직장어린이집을 설치하기 어려운 중소기업 근로자의 육아부담완화와 고용안정을 위해 공공어린이집 운영(전국24개소)
여성가족부	보육서비스	맞벌이 부부를 위한 맞춤형 서비스 확대 : 시간연장보육서비스 활성화 를 위한 인건비 및 지원방식 추진 이웃간 돌봄나눔사업 활성화 : 공동육아나눔터 운영, 자녀양육을 위한 품앗이 연계 아이돌봄 서비스 확대 : 시간제, 종일제 취학아동 방과후 돌봄서비스 확대(보건복지부, 교육부 합동) : 지역아동센터 확대, 청소년 방과후 아카데미 지속확대, 초등학교 방과후 아이돌봄 서비스 확대
	가족친화 환경조성	가족사랑의 날 운영 가족친화인증제 운영
보건복지부	보육교육비 지원	보육·교육비 전액지원대상확대 :만0세~만5세까지 연령별 지원단가 보 육료 지원 양육수당 지원확대 : 보육시설 미이용시 연령별 차등지원
	보육시설	국공립어린이집 확충 민간육아시설 서비스 개선 : 평가인증제 시행 등 서비스 개선, 보육인 력의 전문성 제고 사립유치원평가 내실화

출처 : 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부홈페이지 (2012년 (면접대상자 인터뷰 현재시점) 현황 참고 재구성)

건복지부, 여성가족부의 정책현황을 정리하면 위 표와 같다.

한편, 이러한 공적·제도적 지원 외에, 맞벌이 가정이 직면한 바 일상적인 가사노동과 돌봄노동의 부담을 감소 및 해소하기 위해 다양한 형태의 지원이 필요하다고 볼 수 있다. 조희금·서지원(2009)의 연구에서는 맞벌이 가정의 자녀양육과 가사노동을 지원하기 위해 충분한 자녀돌봄 및 가사노동시간 보장, 부부 간 공평성 강화, 자녀돌봄에 대한 사회적 지원망 활성화, 가사노동사회화를 위한 지원 등을 제안하고 있다 (김선미, 2013:224 재인용).

Ⅲ. 연구방법

본 연구에서는 학령 전기 자녀를 둔 취업여성들이 직장생활을 하면서 돌봄노동을 해결하기 위해 사회적 지원서비스를 어떻게 이용하고 있는가, 그 실태, 만족도 및 요구도를 분석하기 위해서 심층면접을 실시하였다. 심층면접은 크게 질적 연구의 한 부분을 형성하는데, 이는 연구결과를 통해 특정사실을 심층적으로 이해하는 것을 목적으로 한다. 심층면접은 당사자들이 구체적으로 어떤 조건 속에서 어떤 입장, 어떤 행위를 하고 있는가를 심층적으로 파악할 수 있도록 하는 유용성을 갖는다. 주체자의 경험과 의견으로부터 나오는 생활내용과 요구를 담아낼 수 있어 정책에 대한 체감성, 제도적 서비스의 이용가능성과 한계 등을 파악하기에 적절한 방법이라고 할 수 있다.

본 연구의 대상은 학령 전기 자녀를 둔 정규직 취업여성 8명이다. 정규직 집단으로 한정하는 이유는, 본 연구가 주목하는 공적 서비스의 직접적인 이용이 가능한 대상자들이기 때문이다.

또한 사회적 서비스를 이용하면서 자녀를 돌보는 취업여성의 일-가정 양립을 파악하고자 하였기 때문에 자녀돌봄을 도와주는 인력, 예컨대

친정/시부모나 친척 등이 동거하지 않는 사례를 선정하였다. 자녀가 둘 이상인 경우, 그 중 한 명은 학령 전기의 연령대로 하였다.

자료 수집은 2012년 10월부터 11월까지 이루어졌는데, 자료 수집을 위해 반구조화 된 면담지를 활용하여 일대일 심층면접을 수행하였다. 평균 면담시간은 약 3-4시간이었으며, 녹취 후 자료를 보완하기 위하여 전화 혹은 이메일을 통해 부분적인 면접이 추후로 이루어졌다. 또한 개별 면담을 완료한 후, 전체 대상자 8명을 두 집단으로 구분한 다음, 4명이 한꺼번에 모여 집단면담의 형식을 통해 서로의 의견을 교환하고 피드백하는 기회를 부여하였다. 이러한 기회를 통해 당사자들의 자녀돌봄방식, 일-가정 양립에 대한 인식, 정책의 개선점에 대한 의견 등을 보다 명료화하고 확장시킬 수 있었으며, 이 내용은 본 연구의 정책적 제안 부분에 반영되었다.

면담지의 주요내용은 취업 관련 특징, 취업 사유, 자녀 관련 사항, 생활만족도, 24시간 시간배분 등과 같은 일반적인 사항, 돌봄노동의 형태와 내용, 만족도를 포함한 돌봄노동실태, 자녀출산 및 돌봄과 관련되어 직장으로부터 제공받은 서비스의 내용과 만족도, 일-가정 양립에 대한 인식과 장애요인 그리고 돌봄노동의 사회적 지원에 대한 요구로 구성되었다.

이러한 면담지의 내용에 따라 구성된 연구문제는 영역별로 아래와 같다.

첫째, 돌봄노동실태는 어떠한가와 관련하여, 취업과 자녀돌봄을 병행하면서, 어떤 돌봄방식을 택하였는가(자신과 남편의 분담상태, 친척/이웃 등의 도움, 시설 이용, 자녀돌봄에 지출된 평균 액수 등)? 이러한 돌봄방식에 얼마나 만족하는가, 그 이유는 무엇인가?

둘째, 직장으로부터 제공받은 자녀돌봄 지원 서비스와 관련하여, 자녀출산 및 돌봄과 관련하여 직장은 어떤 서비스를 제공했는가 그리고 실제로 무엇을 이용했는가(산전후휴가, 수유시간, 육아휴직, 배

우지출산휴가, 현금지원, 직장어린이집, 가족간호휴가제 등)? 이용시의 제한점과 문제점은 무엇인가? 그 이용에 대해 얼마나 만족하는가, 그 이유는?

셋째, 일-가정 양립과 관련하여, 일과 가정의 균형을 얼마나 취하고 있다고 생각하는가? 그에 대해 얼마나 만족하는가, 그 이유는? 현재의 삶에서 무엇이 부족하다고 느끼는가? 일과 가정 중 무엇에 우선순위를 두는가?

넷째, 돌봄노동의 사회적 지원에 대한 요구와 관련하여, 본인은 어떤 제도가 보완된다면 취업주부로서의 삶이 보다 수월해질 수 있다고 보는가? 맞벌이 가정이 취업과 자녀돌봄을 병행하기 위해 가장 필요한 제도의 우선순위는 어떠한가? 어떤 제도가 마련되면 출산율이 상승될 것이라고 보는가?

이러한 내용을 중심으로 일대일 면접을 실시하고 면접내용을 녹취한 다음, 녹취록을 정리하며 결과를 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 면접대상자들의 일반적 특성

대상자들의 일반적인 특성은 위의 면담지에서

제시한 바, 취업 관련 특징, 취업 사유, 자녀관련 사항, 생활만족도 등의 내용으로 구성된다. 먼저 가장 기본적인 사항은 아래 표와 같다.

대상자들은 1명을 제외하고 모두 30대이며 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸 등 다양한 분포를 이루고 있다. 직장에서의 직위는 평사원, 대리, 과장 등 그들의 학력과 경력에 따라 역시 다양한 분포를 이루고 있다. 평균연봉은 2825만원으로 나타났다. 그 외, 대부분의 대상자들에게 있어 현재 직장은 생애 첫 직장이 아니며, 아르바이트나 파트타임직, 계약직 등의 경험을 하고 나서 현재 직장을 구한 것으로 나타났다. 현재 직장에 대해서는 만족한다는 편이 그렇지 않다는 편보다 더 많았고, 직장생활의 가장 큰 어려움은 역시 자녀의 나이가 어려 돌봄의 손길이 많이 필요하다는 점에 놓여있었다.

대상자들의 취업 관련 특성을 몇 가지 더 정리하면 아래 표와 같다.

현재 임신 중인 대상자와 보육교사인 대상자는 면접 시점에 직장을 그만두는 것에 대해 신중하게 고려 중이었는데, 자녀돌봄의 어려움 뿐 아니라 자신의 월급, 직장에 대한 불만족, 출퇴근시간의 부담, 주 5일 근무제를 하지 않음으로 인한 잔업과 야근, 주말출근 등이 그 이유로 나타났다.

〈표 2〉 면접대상자의 일반적 특성

사례	연령	최종학력	자녀수 (연령)	직업/직위	취업 경력	평균연봉 (만원)	남편직업(연봉)
1	34	대졸	2(6,8)	중소기업(대리)	7년	3200	공공기관주임(3600)
2	33	고졸	1(6)	중소기업(회계)	7년	2800	중소기업 대리(3200)
3	35	대졸	2(2,4)	은행(대리)	5년	3400	판매점 대리(3800)
4	27	고졸	1(3)(임신 중)	마트(경리)	4년	2100	백화점매점매니저(3800)
5	31	고졸	1(4)	대기업(평사원)	6년	2700	아파트관리사무소 부소장(3600)
6	37	전문대졸	2(7,9)	복지기관(조리사)	9년	2300	학원강사(2800)
7	32	전문대졸	1(5)	보육시설(보육교사)	5년	2200	공장전문기사(3000)
8	39	대학원졸	2(6,7)	공공기관(과장)	11년	3900	대기업 대리(3800)

〈표 3〉 대상자들의 취업 관련 특성

사례	근로시간	출+퇴근시간	주 5일제 실시여부	퇴직고려 여부	직업만족도 (5점 만점)	생활만족도 (5점 만점)
1 중소기업(대리)	10시간	1시간 40분 (버스)	0	X	3.5	3.5
2 중소기업(회계)	11시간	1시간 20분 (승용차)	0	X	4.0	3.5
3 은행(대리)	9시간	1시간 (마을버스)	0	X	3.5	4.0
4 마트(경리)	12시간	2시간 (버스)	X	0	2.5	2.0
5 대기업(평사원)	9시간	2시간 20분 (승용차)	0	X	4.0	4.0
6 복지기관(조리사)	8시간	40분 (도보)	X	X	3.0	3.5
7 보육시설(보육교사)	9시간	1시간 40분 (마을버스)	X	0	2.0	3.0
8 공공기관(과장)	10시간	1시간 20분 (승용차)	0	X	4.0	4.5

그 외 다른 대상자들은 어려워도 직장생활을 계속한다는 생각을 하고 있었다. 취업의 가장 주된 이유는 경제적인 요소로, 주택장만과 자녀교육, 노후준비, 친정/시부모 보조, 여가 등의 차원에서 맞벌이가 필요하기 때문인 것으로 나타났다. 8사례 중 5사례의 경우 주 5일제를 실시하는 직장에 다니고 있는데, 잔업이나 야근 등은 거의 없는 것으로 나타났다. 나머지 3사례는 마트, 복지기관, 보육시설에서 일하는 경우로, 격주 토요일 근무와 야근을 자주 하는 것으로 나타났다.

한편, 현재 임신 중인 사례를 제외하고 나머지 7 사례 중 현재 자녀가 한 명인 사례는 3명인데, 이 중 2명은 둘째 아이에 대한 계획을 하고 있으나, 현재 자녀돌봄으로도 많이 힘든 상태라 현실적으로 둘째의 임신과 출산 그리고 돌봄의 가능성을 긍정적으로 고려하지는 않고 있었다. 직장생활과 가족생활, 여가, 개인적인 생활 등의 차원에서 전반적인 생활만족도는 보통 정도로 나타났

는데, 이들의 생활만족도에 영향을 미치는 요소는 직장생활과 부모역할에서 우선적으로 찾을 수 있으며, 어렵지만 이 둘을 포기하지 않고 계속할 수 있다는 것에 대한 자기만족도가 큰 것으로 나타났다. 하루 24시간의 시간 중 가장 많은 시간은 당연히 직장일이 차지하고 있으며 나머지는 가사와 육아로 나타났다. 개인적인 일이나 여가 등을 충분할 정도로 갖고 있다고 인식하는 사례는 없었다.

2. 돌봄노동실태

대상자들이 직장생활을 계속하면서 학령 전기의 자녀를 어떻게 돌보고 있는가와 관련하여, 돌봄노동의 형태와 내용, 만족도를 파악하였다. 8사례 모두 보육시설 이용은 기본으로 하면서 필요시 남편, 친정/시부모, 아이돌보미, 이웃 등 인적 자원의 도움으로 돌봄의 공백을 해결하고 있었다.

〈표 4〉 대상자들의 돌봄노동 방식

기본	보완	사례	보육시설 외 추가비용	만족도
보육시설 이용 (직장, 민간, 부모협동조합(공 동육아))	남편과 분담	1,3	없음	사례 1- 보통 사례 3 - 높음
	친정/시부모 분담	2,5,6	불규칙적 용돈(사례 2,5) 월 40만원(사례 6)	사례 2 - 낮음 사례 5 - 보통 사례 6 - 낮음
	아이돌보미, 이웃 분담	4,7,8	이용시마다 시간당 비용(아이돌보미 - 사례 4) 가시적 인건비는 없음. 아이에게 필요한 항목 (입장료, 간식, 외식비 등) 별도 지불 (사례 7,8)	사례 4 - 낮음 사례 7,8 - 높음

8사례의 돌봄노동 실태를 종합해 보면 크게 세 가지 방식으로 구분된다.

1) 보육시설 이용 및 남편과의 분담

먼저 사례 1,2,4는 집 근처의 민간어린이집을, 사례 3은 공동육아를, 사례 5,6,8은 직장어린이집을 이용하고 있으며, 스스로 보육교사인 사례 7의 경우, 자신이 다니고 있는 어린이집에 아이를 데리고 출근하고 있다. 이 중, 첫 번째 방식에는, 보육시설을 이용하면서 필요한 경우 남편과 분담하고 있는 사례 1과 3이 포함된다. 특히 돌봄노동과 관련되어 종합적으로 가장 만족도가 높은 사례 3인 경우, 민간어린이집 여러 곳을 이용하다가 최종적으로 현재의 공동육아를 선택하였는데, 초기 비용(출자금)의 부담은 컸지만 월별 보육료가 다른 어린이집에 비해 비싸지 않고 서비스의 질(급식, 보육교사 자질, 교재교구 등)은 매우 높은 편이어서 현재의 보육서비스에 대한 만족도가 매우 높다.

“전에 다니던 (민간)어린이집도 동네에서는 꽤 알려진 곳인데요, 크게 나쁘진 않았는데 너무 아이들 수가 많고, 갖가지 활동비를 요구해서 다른 데를 알아보다가 공동육아를 소개받았거든요. 다 달이 내는 보육료는 전과 비슷한데요, 아이가 먹는 음식을 보고 처음에 많이 놀랐어요, 유기농이나 우리농산물을 재료로 하고, 식단도 훌륭하고

요, 아침 7시에 문을 여는데 7시 30분쯤 데려다 주면 누룽지와 반찬으로 아침식사도 가능하고요, 왜 진작 여기에 안 왔나 후회도 했어요. 물론 출자금 부담이 커서 망설이긴 했지만, 그 부담보다는 아이를 맡겨놓고 제가 안심할 수 있다는 거, 제 만족감, 그건 훨씬 큰 것이니까요 (사례 3)”

사례 3이 택한 공동육아의 경우 아침 7시부터 저녁 7시까지 12시간의 보육이 이루어지기 때문에 자녀돌봄에 있어 공백이 발생할 경우는 많지 않아 긴급한 상황도 적은 편이고, 혹시 그런 상황이 발생하는 경우 본인은 은행근무 자체가 매우 치밀하게 이루어지기 때문에 자녀를 위한 시간적 여유를 내기 힘든 상황이다. 그러나 상대적으로 근무가 융통적인 남편(건강식품 대리점 매니저)과 분담이 잘 이루어지기 때문에 어린이집이 쉬는 날, 본인의 야근 등의 상황에서 남편이 자녀돌봄을 맡아, 크게 문제되었던 상황은 없었다. 즉 사례 3의 경우 돌봄노동과 관련된 만족도가 높고 스스로의 직장일에도 소홀히 하지 않고 따라서 직장만족도는 물론 일-가정 양립에 대한 인식이 긍정적인 데는, 공동육아라는 다소 특수한 방식의 보육서비스 선택 그리고 남편과의 분담이라는 요소의 조합에서 야기된 것이라고 할 수 있다.

남편과의 돌봄분담이 적극적으로 이루어지는 사례 1의 경우, 민간어린이집을 이용하고 있는데

남편보다 출근시간이 이르고 퇴근시간이 늦어, 아침에 아이를 어린이집에 데려다주고 저녁에 아이를 데리고 오는 일, 가끔씩의 학부모모임이나 운영위원회, 야근이나 주말근무시 돌봄 등은 전적으로 남편이 담당하는 경우이다. 사례 1의 경우 남편과의 분담에는 불만이 없으나 일단 출퇴근시간이 길다는 점 그리고 어린이집의 보육서비스가 내용적으로 충분치 않다는 점에서 전반적인 돌봄 만족도는 그리 높지 않은 것으로 나타났다.

“남편과는 아이를 낳은 직후부터 약속한 것이 있어요. 저는 출퇴근시간이 길고, 직장규모가 적어 공식적이지 않은 일도 많은 편이라서요, 지금 둘째는 13개월부터 어린이집에 보냈는데, 그 때부터 주로 남편이 아이를 맡았지요. 저는 퇴근 후에만 보고, 주말에 또 보고요. 남편은 비교적 약속을 잘 지켜왔고요. 첫째아이가 초등학교 들어간 직후에는 점심도 안 먹고 귀가하였기 때문에 친정어머니가 잠시 와 계셨고요, 지금은 방과후교실에 남아있다가 5시쯤 되면 둘째(6세)가 다니는 어린이집(첫째에도 이 곳에 다녔음)에 가서 놀고 있으면 남편이 퇴근하면서 데리고 와 밥도 먹이고 여러 모로 챙기지요. 그런데 지금 어린이집이 첫째도 그렇고 둘째도 그렇고 오랫동안 다니던 곳이긴 한데요, 생긴 지 오래 된 곳이라 그런지 위생상태도 안 좋고, 특히 밥이 안 좋아요, 아이들 밥 먹는 거 가끔씩 볼 때가 있는데 마음이 좀 안 좋아요, 남편도 같은 의견이고요, 밥 때문이라도 다른 데 보내고 싶기도 한데요, 딱히 마땅한 데가 없어서요 (사례 1)”

이 두 사례 모두 남편의 돌봄분담에 대해서는 크게 만족하고 있었다.

“그래도 제가 직장 그만둘 생각 안 하고 아이 낳아 기르면서 지금까지 잘 버텨온 데에는 남편의 도움이 컸지요(사례 1,3), 그건 앞으로도 그럴 거고요, 친정엄마건 누구건, 그 누구보다 가장 미더운 사람은 남편이에요(사례1), 별로 미안하지

않고 부담도 없고(사례 3), 아이도 아빠랑 친하니까 좋고요 (사례 1,3)”

결국 첫 번째 방식의 경우, 남편과의 분담은 만족스럽지만, 보육시설에 대한 만족도에 따라 전체적인 돌봄만족도가 달라짐을 보여주고 있다.

2) 보육시설 이용 및 (친정/시)부모님의 지원

두 번째 방식은 아이를 어린이집에 보내면서 필요할 때마다 친정/시부모님의 도움을 받는 경우로, 사례 2,5,6이 해당된다. 사례 2와 5의 경우 도와주시는 부모님께 불규칙적으로 용돈을 드리고, 사례 6의 경우는 매달 40만원씩 드리고 있다. 이들 3 사례는 전반적으로 돌봄에 대한 만족도가 높지 않은 편인데, 친정/시부모님에 대한 죄책감과 부담(사례 2,6) 그리고 본인의 기준에 미치지 못하는 친정/시부모님의 자녀양육방식(사례 5), 어린이집에 대한 불만(사례 2) 등이 그 요소로 작용하는 것으로 보인다. 이 3사례 중 직장어린이집을 이용하고 있는 사례 5,6의 경우 보육서비스 자체에 대해서는 만족도가 높은 것으로 보인다.

“출퇴근시간이 좀 길기는 하지만 아이를 데리고 다닐 수 있어서 괜찮고요, 점심 때 아이를 들여다볼 수도 있고 제가 잠시 짬이 날 때는 데리고 나와 산책도 하고요, 아이를 소홀히 한다는 죄책감 같은 건 없어요, 저는 운이 좋은 편이지요 그런 면에서는 (사례 5)”

“직장에 어린이집이 있어 아이가 가까이 있으니 일 하면서도 마음이 편해요. 전에는 회사식당에서 조리를 했는데 거기는 어린이집이 없어서 동네어린이집에 보냈거든요. 저녁에 아이를 보면 얼마나 마음이 짠했는지. 그런데 지금은 제가 일하는 곳에 아이도 함께 있으니 참 좋아요 안심되고요. 다른 데에서 월급을 좀 더 쥐도 안 옮길 것 같아요 (사례 6)”

이들의 불만족은 필요시마다 아

이를 돌봐주시는 친정/시부모님에 대한 부담이나 갈등에서 이야기하는데, 우선 비용 문제가 있다.

“남편은 원래 일찍 출근하고 늦게 퇴근하기 때문에 아이를 전혀 돌볼 시간이 안 나고요. 제가 야근하거나 아침에 일찍 출근할 때 시어머니가 시아버님과 함께 집에 오셔서 아이를 봐 주시고 어린이집에 데려다 주시고 그러시는데요. 제가 규칙적이지는 않지만 교통비, 간식비 등으로 용돈을 가끔씩 드리거든요. 근데 그게 마음에 안 차시나봐요. 늦을까봐 택시 탔다, 오는 길에 아이가 좋아하는 간식 샀다, 장난감 사왔다 등등, 돈 얘기를 자주 하시는데, 그럴 때마다 제가 더 드려야 하나 어쩐지, 괜히 마음이 불편하고요, 저희 형편 다 아시면서 좀 섭섭하기도 하고 그래요. 그럴 수만 있다면 시부모님 신세 안 지면 좋겠는데, 그러기도 힘들고요 (사례 2)”

또한 자녀가 다니는 어린이집, 자녀의 행동습관, 살림간섭 등으로 인한 갈등도 있다.

“제가 늦을 때 시어머니가 아이를 어린이집에 데리러 가지거나, 집에 오셔서 저녁밥 챙겨주시는 경우가 있는데요. 어린이집 선생님들이 불친절하다, 아이를 방치하는 것 같다는 등, 오실 때마다 뭔가 저한테 말씀을 하시는데, 제가 알아야 한다고 생각하시니까 말씀하시겠지만, 저도 다 아는 건데, 한 두 번도 아니고 듣기 싫을 때가 많고요, 퇴근하고 오면 저도 피곤한데, 그냥 그런 말씀은 안 하시면 좋겠어요. 또 오실 때마다 냉장고나 찬장 이런 거 들여다보시고 안 좋은 표정하시는 적도 있고요. 일 하면서 어떻게 모든 것을 다 잘 정리해놓고 살겠어요, 그냥 딸이려니 생각하고 편하게 봐주시면 좋는데, 서운할 때도 많지요, 그래도 애 맡겨놓은 죄인 같아 아무소리도 못 하지요 (사례 5)”

“제가 형편이 안 좋을 때 친정어머니가 집에 오셔서 애를 봐주시는 적이 자주 있는데요, 그래서 그런지 애가 편식한다고, 욕 한다고 막 야단을 치시고요. 제가 귀가하면 저한테 그 말씀을 하시

는데요. 친정어머니라 허물이 없기는 하지만, 가끔씩 스트레스가 쌓이지요. 아이 때문에 너무 가까이서 많은 것을 알고 보고 하니까 그건 좀 안 좋은 거 같아요. 신랑도 집에 와서 장모님 계시면 많이 불편해하고요 (사례 6)”

이들은 아이를 맡겨놓고 친정/시부모님과 더 가까이 지내지만 사이는 더 불편해진 것 같다는 스트레스가 있고, 오히려 다른 사람의 도움을 받는 편이 나올 것 같다는 생각도 하고 있었다.

“차라리 영 남편이면 더 편할 것 같아요. 시간과 하는 일을 명확히 구분할 수 있을 것 같고요. 시어머니는 어떤 때 제가 급해서 전화하는데 다른 약속 있다고 선뜻 와 주시겠다는 말씀을 안 하시는 경우도 있고, 그런 때 저는 진짜 황당해요 (사례 5)”

“제 친구는 지난 번에 아이돌보미 뭐 그런 분이 와서 아이를 봐주셨는데, 청소나 요리는 안 하고 아이만 봐 주셨다는데요, 그래도 정해진 시간 아이 잘 보고, 필요한 시간에 정확히 오시고, 그런다는데, 저도 그럴까 생각해 본 적이 있지요. 아이도 웬만큼 크니까 (7세) 괜찮을 것 같기도 하고요 (사례 6)”

선행연구(홍승아, 2010)에서의 지적처럼, 맞벌이 가정의 보편화 추세에도 불구하고 이들 가정의 일과 자녀양육의 양립을 지원할 방안은 매우 부족하다는 점, 비공식 보육모나 친족에게 의지해 자녀를 돌보는 문제 등(김소영·김선미·이기영, 2011:97 재인용)이 본 연구에서도 확인되었다고 볼 수 있다. 물론 이들에게는 그래도 부모님이라서 더 안심하고 아이를 맡길 수 있다는 생각은 기본적으로 놓여져 있다. 다만, 그런 상황에서 발생하는 부차적인 문제들이 반복되고 축적되면서 야기되는 스트레스도 분명히 있음을 스스로 인식하고 있었다.

3) 보육시설 이용 및 이웃/아이돌보미 도움

세 번째 방식은 보육시설을 이용하면서 필요 시 아이돌보미의 도움을 받거나 친한 이웃에 아이를 맡기는 경우로 사례 4,7,8이 해당된다. 사례 4는 민간 어린이집을, 사례 7은 자신이 일하고 있는 (민간)어린이집을, 사례 8은 직장어린이집을 이용하고 있다. 사례 8은 학력이나 소득수준이 높은 편이며 직장도 공공기관으로 안정되고 직장 어린이집을 이용하면서 돌봄만족도가 매우 높은 수준으로 나타났다. 또한 같은 아파트 단지에 사는 전업주부인 친구가 긴급한 상황에서 아이를 어린이집에서 데려오는 일, 주말의 여가활동, 식사 등을 도와주기 때문에 큰 불편함 없이 일과 가정을 병행할 수 있는 조건으로 보인다.

이에 비해 사례 4는 면접 당시 임신 중이며 마트에서 경리를 보고 있어 야근이나 주말근무 시 아이돌보미에게 자녀돌봄을 요청하는데, 한 달 평균 20-25만원 정도의 지출이 있다. 따라서 어린이집 보육료 외의 경제적 부담을 크게 느끼고 있었는데, 2012년부터 시행된 정부의 보육료 지원으로 그 부담이 다소 줄어들었다고 평가하고 있다.

“제가 버는 돈에 비해 지금까지 보육료가 너무 많이 나가는 것 같았거든요. 이렇게 보면 남는 것도 별로 없고요, 둘째 아이 태어나면 어찌해야 할 지도 좀 막막하기도 했어요. 차라리 제가 직장을 그만두고 집에서 아이를 보는 것이 여러 모로 나올 것 같다는 생각도 했지요. 어차피 제가 하는 일이 물론 다른 동료에 비해서는 더 나은 정규직에 속하기는 하지만, 월급도 그렇고 승진이나 그런 것도 별로 기대하지 못하고요. 무상보육이라 해서 보육료 부담은 물론 지금은 줄어들었지만 아이가 아직 아릴 때 어린이집을 보내는 건 별로 안 좋은 것 같고 그럼 또 다른 방법을 시도해보야 할텐데 그건 경제적으로 부담이 되는 것도 사실이고요. 이래저래 제 직장생활에 대해 근본적으로 회의가 들어요 (사례 4)”

사례 7은 자신이 보육교사로 일하고 있는 어린이집에 아이를 데리고 출근하기 때문에 자녀돌봄에 있어 큰 문제는 없지만, 하루 종일 시설에서 지내야 하는 아이를 가까이서 보기 때문에 주말에 자신이 출근하는 날(한 달에 두 번)에는 이웃집에 아이를 맡기고 있다.

사례 7과 8은 자녀돌봄에 도움을 줄 수 있는 친구나 이웃에 대한 신뢰감이 크고 안심할 수 있으며 아이도 좋아하기 때문에 현재의 자녀돌봄형태에 매우 만족하는 것으로 보인다.

4) 소결

8사례의 자녀돌봄 방식을 종합할 때, 어린이집으로 대표되는 보육시설은 기혼취업여성의 자녀돌봄부담을 경감시키는 가장 기본적이고도 필수적인 장치라는 점을 다시 한 번 확인할 수 있다. 보육시설의 내용과 서비스의 질에 따라 그 만족도는 물론 달라지기 때문에 보육시설은 양적으로도 충분하게 설치되어야 하지만, 동시에 질적으로도 부모의 세밀한 요구에 부응할 수 있도록 개선될 필요가 있다. 특히 그동안은 보육료의 부담이 많이 거론되었으나 무상보육이 실시되는 현재와 같은 시점에서는 무엇보다 질 높은 보육서비스와 급식, 우수한 보육교사 등의 요소가 실천될 필요가 크다고 할 것이다. 또한 보육시설 중에서 공동육아의 경우 서비스의 질 측면이, 직장어린이집의 경우 근접성의 차원이 자녀돌봄의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 현실적으로 민간어린이집의 비율이 훨씬 큰 우리나라의 실정을 고려할 때 공동육아나 직장어린이집은 보편적으로 선택할 수 있는 기회는 아니다. 따라서 민간어린이집의 서비스가 어떤 방향으로 개선되어야 할 것인지, 어떻게 운영되어야 할 것인지 그리고 자녀돌봄과 관련되어 기혼취업여성들은 무엇을 중요하게 고려하는지 등을 검토할 때 이러한 결과가 다양하게 반영될 필요가 있을 것이다.

〈표 5〉 대상자들이 이용한 직장의 자녀돌봄지원서비스

사례	내용	만족도(5점)	비고
1	출산전후 휴가, 육아휴직(6개월)	3.5	육아휴직 기간 동안 대체인력 월급의 1/2 본인부담 (비공식적)
2	출산전후 휴가	2.5	육아휴직제도 있으나 그동안 사용한 사람이 없어 포기
3	출산전후 휴가, 육아휴직(10개월), 입산부시간외근로제한, 보육료 지원	4.5	
4	출산전후 휴가	3.0	출산전후 휴가 후 1개월 휴무 연장 (무급)
5	출산전후 휴가, 육아휴직(1년), 근로시간단축, 보육료 지원	4.0	
6	출산전후 휴가	2.0	
7	출산전후 휴가	3.0	육아휴직 대신 무급 휴가 6개월 후 복직 약속
8	출산전후 휴가, 육아휴직(1년), 배우자출산휴가, 보육료 지원	4.5	육아휴직 후 복직시 전보다 융통성 있는 업무로 전환 (1년간)

또한 기혼취업여성의 직업생활이 역동적 환경에서 이루어지기 때문에 보육시설 외에 다양한 인적 자원의 지원도 여전히 필요하다. 주말근무, 야근, 이른 출근, 긴 출퇴근시간 등을 고려할 때 그러하다. 위에서 분석된 바와 같이 남편, 친인척, 이웃, 아이돌보미 등 대상자들이 처한 상황에서 가능한 인적 자원의 도움이 필요한데, 이 경우 투입되는 비용, 돌봄의 기준, 명확한 역할 분담 등의 차원이 골고루 검토되어야 할 것이다. 특히 남편의 자녀돌봄분담이 갖는 중요성에 비추어, 양성평등한 차원에서의 역할분담이 이루어져야 한다는 것 또한 본 연구를 통해 다시 한 번 확인할 수 있었다.

3. 직장으로부터 제공받은 자녀돌봄지원서비스

자녀출산 및 돌봄과 관련되어 직장으로부터 제공받은 서비스의 내용과 만족도를 정리하면 위 표와 같다.

위의 표에 나타난 바와 같이 모든 사례가 출

산전후휴가를 이용한 것으로 나타났다. 그러나 다른 서비스의 경우 직장의 규모와 상황에 따라 매우 다양한 형태가 도출된 바, 은행이나 대기업, 공공기관 등은 육아휴직, 보육료, 근로시간 단축과 시간외근로제한 등의 제도들을 제공하는 반면, 적은 규모의 직장이나 시설인 경우 출산전후휴가를 제외하고 다른 지원서비스는 거의 없거나, 있어도 사용하지 못하는 것으로 나타나, 어떤 직장에 다니고 있는가 하는 점이 가장 결정적인 요소가 된다는 것을 알 수 있다.

직장에서 제공한 자녀돌봄지원서비스에 대한 만족도가 가장 높은 사례 3과 사례 8의 경우, 직장의 좋은 서비스가 둘째 아이를 낳을 수 있는 계기가 되었다고 할 수 있다.

“첫째를 낳고 휴직을 했는데 한 달에 40만원씩 받았어요. 전에 받던 제 월급보다는 물론 적지만 예전에 선배들은 그냥 휴직만 했지 이 돈도 못 받았었거든요. 저는 재수가 좋은 편이라 하더라고요. 지금은 그 액수도 더 늘어났다고 하고 보육료지원도 꽤 도움이 되었고요. 평상시 업무가 힘들고 동료들과 갈등이 있을 때에도 이런 직

장에 다닌다는 것은 운이 좋은 거다 라고 생각하면 잘 참게 되요. 힘들어도 둘째를 낳고 잘 기를 수 있겠다 생각했죠 (사례 3)”

“원래 제가 결혼도 늦게 하고 첫째도 늦게 낳고, 나이도 많고 해서 하나만 낳으려고 했는데요. 제 친구들이나 선배들이 아이 둘셋 낳고 힘들어하는 것도 익히 봤었고요. 근데 아이 낳고 나서 제 생애 처음 집에서 쉬는데 참 좋더라고요. 1년 후 복직하고도 눈치 볼 일 없이 아주 편했구요. 처음에 좀 쉬운 일을 할 수 있도록 직장에서 배려해 준 것도 있고요. 승진기간이랑 휴직기간이랑 겹쳐서 동기들보다 승진이 1년 뒤쳐졌지만, 그래도 아이를 둘 낳을 수 있었고, 그거 생각하면 승진 그건 문제도 아니지요. 특히 첫째 때는 남편이 그냥 하루 휴가 내고 쉬었는데, 둘째 때는 사흘을 쉬었는데 유급이었어요. 참 좋아진 것 같아요 (사례 8)”

특히 육아휴직의 경우 초기자녀돌봄과 가정생활에 많은 도움이 되었고 육아휴직 후 다시 직장에 복귀되었으며 이로써 일-가정 양립의 가능성을 갖게 되었다는 점은 모든 이용대상자들이 공통적으로 갖고 있는 의견이었다.

이에 비해 출산휴가도 눈치 보며 어렵게 낸 경우, 제도는 있지만 사용이 불가능한 경우, 휴직은 했지만 대체인력의 월급을 본인이 일부 부담한 경우, (휴직이) 직장에서는 처음 있는 일이라 모든 절차와 서류준비를 본인이 관공서에 물어보며 어렵게 진행한 경우 등, 출산과 직장을 병행하기 위해 경험한 많은 어려움들도 발견할 수 있었다.

“출산 전 직속상관(과장)께서 우리 회사는 규모도 적고 상황도 어렵고 그래서 다른 회사처럼 육아휴직도 많이 못 준다, 제가 쉬는 동안 일하는 사람한테 월급을 줘야 하는데 그거 절반은 제가 주는 것으로, 그럼 복직에 문제가 없도록 한번 상의해보겠다고 해서. 그렇게 했어요. 법이나 제도를 생각하면 그렇게 하면 안 되는 것이지만, 지금까지의 선례도 있고, 저한테도 문제상황을 만드느니 그게 속이 편할 것 같았거든요 (사례 1)”

“아이 낳기 전에 너무 힘들어 하니깐 일하는 시간을 좀 줄여주기는 했지요, 육아휴직도 했고요, 근데 눈치가 좀 보였어요, 대체인력을 안 뽑았거든요, 저 쉬는 동안 동료들이 고생을 좀 했지요, 그래서 여자직원 들어오면 싫어하는구나 실감했어요, 복직은 잘 되었어요, 처음에 눈치 보던 거 생각하면 다행이지요 (사례 5)”

“지금의 직장에 들어간 지 얼마 안 되어 임신이 되었고 그래서 많이 어려웠어요. 겨우 출산휴가라 해서 두 달 쉬고 다시 나가 조리업무를 계속 했는데요, 몸이 많이 힘들었어요. 그래도 워낙 직원이 얼마 안 되고 저마저 빠지면 상황이 더 나빠질 것 같아 힘들어도 그렇게 했어요. 그나마 제가 맡은 일이 조리업무라 점심시간 끝나고 나면 한숨 쉴 수 있어서 그 때 잠시 쉬고 즐기고 하면서 버텼지요 (사례 6)”

“그 때만 해도 회사에서 출산휴가나 휴직이니 그런 거 잘 모르던 때고 전에도 그런 경우가 거의 없었다고, 저보고 직접 알아보고 필요한 서류 준비하라 그래서 좀 어려웠어요. 그나마 육아휴직은 준비하다 말았고, 겨우 출산휴가 받아서 두 달 반 쉬고 나왔어요, 회사를 옮기면 모를까 둘째는 꿈도 못 꿀 것 같고요. 제가 무슨 특별한 자격증이나 능력이 있는 것도 아니고, 어디 다른 데 가도 이보다 더 나올 것 같지는 않고요 (사례 2)”

그 밖에 대상자들이 직장으로부터 지원받은 서비스의 제한점을 정리하면 다음과 같다. 우선 정보의 부족을 첫 번째 문제로 들 수 있다. 어느 정도 규모가 되고 체계적인 직장의 경우 자녀돌봄지원서비스를 관리하는 부서가 별도로 있어서 처리과정이 어렵지 않지만 소규모의 직장인 경우 정보의 양과 내용이 제한되는 경우가 많고, 자녀 연령별, 상황별로 서비스의 기준과 내용 등이 다르기 때문에 이를 신청하고 제공받는 과정에서 스트레스가 많다는 것이 지적되고 있다. 두 번째, 자녀돌봄지원서비스를 당연한 권리로 사용하기보다는 죄책감이나 부담을 갖고 사용하는 경우가 여전히 있으며, 그나마 법적으로 보장된 내용을 다 사용하기보다 제한적으로 사용하는 경우도 있

다. 즉, 제도는 정비되어 있지 그 사용에 있어 실효성은 여전히 개선의 여지가 많다는 것이다. 관례, 선례 등의 차원에서 불이익을 경험하기도 하고, 휴직 후 복직을 당연한 것이 아닌 고마운 것으로 여겨야 하는 직장 내 분위기 등도 시급히 해결되어야 할 문제로 부각되었다.

또한 이러한 서비스를 이용하는 당사자들조차 동료들에게 미안하고, 어느 정도 불이익을 감수해야 한다는 인식도 파악할 수 있었다.

“휴직 후 복직은 되었는데요, 자리가 좀 달라졌어요, 전보다 일도 더 힘들고, 무엇보다 외근이 좀 더 많아서 아이 기르면서 병행하기가 좀 힘들었지요. 근데, 저는 제 아이 1년동안 기르면서 잘 쉬다 왔는데, 계속 쉬지 않고 일한 동료들과 똑같은 대우를 받으면 그게 더 미안할 것 같아요, 그래서 그냥 불만 갖지 말자 했지요 (사례 5)”

“육아휴직을 했고 복직도 되었는데요 아무래도 복직 후 일하는 데 좀 한계가 있었던 것 같아요. 승진도 좀 늦어졌고요. 남자들은 육아휴직을 안 하니깐 확실히 승진도 빠르고 이래저래 여자가 뒤쳐질 수 밖에 없지요. 같이 대학교 졸업한 동기 남자애들이 저보다 더 잘 나가는 것 같은데, 저는 여자고 아이를 낳은 어머니니까 그 애들과 똑같은 수는 없겠조 (사례 1)”

따라서 이제 맞벌이 가정의 보편화시대라고 있는 현재, 돌봄노동을 지원하기 위한 사회적 제도가 실효성을 거두기 위해서는 접근성, 실효성 등의 개선이 무엇보다 절실함을 확인할 수 있다. 실제 직장에서 육아휴직을 적극적으로 이용할 수 있도록 이용률 제고에 대한 정책의 개선이 필요하며, 직장에서의 분위기와 인식, 취업여성의 인식 개선을 통해서 적극적인 육아휴직 이용과 더불어 여성뿐 아니라 남성의 육아휴직도 보다 활성화 되어야 할 것이다. 선행연구에서도 맞벌이 가정에서 부부가 함께 육아의 주체가 되기 위해서는 부부의 근로조건이 함께 변화해야 한다고 주장하는데(김소영 외, 2011:111), 그런 맥락에서

남성을 중심으로 한 근로조건이나 직장문화 등도 보다 적극적으로 검토할 필요가 있을 것이다. 또한 다른 선행연구(유아랑, 2008)에서는 배우자출산휴가에 대한 요구도와 만족도가 매우 높은 것으로 나타났는데, 본 연구에서는 사례 8만 이 서비스를 이용한 것으로 나타나, 그 보편화가 속히 진행되어야 함을 알 수 있다.

본 연구에서 파악된 바, 위의 표1에 나타난 것과 같이 현재 정부부처별로 돌봄노동에 대한 공적 지원서비스가 매우 다양하게 제공되고 있음에도 불구하고 실제 대상자들이 이용하는 서비스는 출산전후휴가와 육아휴직 그리고 몇 가지 단편적인 서비스로 한정되고 있음을 발견하였다. 물론 자녀돌봄과 관련되어 육아휴직이나 보육시설 활성화와 같은 서비스가 일차적으로 중요한 요소이기는 하나, 그 밖에 자녀돌봄의 경제적 부담 지원, 가족친화환경 조성, 다양한 보육서비스(시간연장, 공동육아나눔터, 품앗이 연계 등)가 함께 제공되어야, 당사자들은 자신의 상황과 선호도 등에 맞는 가장 적합한 서비스를 선택하여 이용할 수 있을 것이다. 삶의 질을 향한 가족정책의 기조에 맞추어 맞춤형의 서비스가 강조되는 선진국가의 추세를 이제 우리도 보다 적극적으로 검토하고 반영하여야 할 것이다.

4. 일-가정 양립 만족도 및 장애요인

대상자들의 일-가정 양립과 관련된 상황은 일-가정 양립상태에 대한 만족도 그리고 일-가정 양립의 장애요인을 통해 파악하였다. 일-가정 양립의 범주와 관련하여, ‘일’은 직장생활을, 가정은 가사노동과 돌봄노동을 의미하는 것으로 규정하였는데, 1차 면접 과정에서 여가 및 개인적인 활동, 시간과 관련된 경험과 일상생활 그리고 이에 대한 불만 등이 노출되었다. 즉, 연구자가 규정한 일-가정 양립의 개념보다 실제 피면접자들이 이해하는 개념이 보다 포괄적인 것으로 판단되었다.

〈표 6〉 대상자들의 일-가정 양립 만족도와 장애요인

사례	일-가정 양립정도에 대한 주관적 평가 (5점)	일-가정 양립의 장애요인
1	4.0	장시간근무, 긴 출퇴근시간
2	3.5	장시간근무, 남편의 미약한 협조
3	4.5	업무량과다
4	2.5	긴 출퇴근시간 불규칙적 업무 부실한 보육서비스 주말근무
5	3.5	남편의 미약한 협조 어린이집 외의 자녀돌봄지원서비스 불충분
6	4.0	불규칙적 업무 주말근무
7	4.0	주말근무 남편협조 미약
8	4.5	업무량 과다 긴 출퇴근시간

따라서 1차 면접의 결과를 정리한 후, 전화 및 이메일을 통해 여가와 관련된 내용을 보완적으로 다시 질문하였으며, 마지막으로 대상자를 두 집단으로 구분하여 집단면담을 하는 과정에서 여가와 관련된 주제를 추가적으로 토론하도록 기회를 부여하였고, 이러한 자료는 결과분석에 반영되었다.

먼저 대상자들의 일상은 주로 일 그리고 자녀 돌봄으로 이루어져 있으며 특히 여가의 차원에서 시간과 내용 모두 절대적으로 부족한 것을 알 수 있다.

“애가 어려서 어디 못 가요 가면 다른 사람 민폐 끼치게 되죠. 외식도 한 번 제대로 못하는데요 (사례 3)”

“우리 가족끼리 여행 간 지가 언제인지 기억도 안 나요. 어떤 때는 저 혼자 카페 가서 우아하게 커피 마시고 책도 읽고 지나가는 사람도 쳐다보고, 그리고 싶은 때가 있어요. 너무 저 혼자만의 시간이 없는 것 같은데, 아이가 좀 크면 나아지겠죠? (사례 8)”

“당분간은 그냥 일하고 아이 돌보는 데 집중하고 남편과도 얘기했어요. 한창 말도 못 알아듣고 말썽 부리는 아이 둘 데리고는 어디 갈 데가 없어요. 어디 여행을 가던 그것도 쉬는 게 아니에요. 지난 달에 결혼기념일이라고 친정어머니가 애들 봐 주셔서 남편과 둘이 영화 보러 갔는데요. 즐다 왔어요 너무 피곤해서 (사례7)”

이와 같이 개인적 시간이나 여가의 부족에도 불구하고 대상자들은 그들의 일-가정 양립에 대해 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 일단 자녀들이 좀 더 클 때까지는 직장생활을 큰 차질 없이 하면서 아이를 잘 기르는 것으로 잠정적인 삶의 기준을 정하고 있기 때문인 것으로 보인다. 또한 퇴직을 고려하는 두 사례(사례 4,7)을 제외하고 나머지 응답자들은 직장생활의 일차적 이유가 경제적 요소에 놓여져 있기는 하지만, 직장생활을 통해 삶의 보람이나 자아실현, 독립성 등을 추구할 수 있다는 인식을 공통적으로 하고 있었다. 따라서 이들에게 있어 직장생활

은 가족생활보다 덜 중요하지 않으며 경제적 이 유나 직업적 성공의 여부를 떠나 생애지속적인 노동을 통해 사회적 지위를 부여받고 자신의 활동분야가 있다는 것에 자부심을 갖고 있는 것을 발견할 수 있었다.

“제 주위에 아이 낳고 직장 그만둔 친구들 많 이 있어요. 대부분은 후회 하죠. 아이가 조금만 크면 상황이 좋아지는데 그걸 못 견디고 그만 두 었다고요. 지금에 와서 그런 직장 다시 갈 수도 없고. 갈수록 취직이 힘들어지잖아요? 그런 면에 서 저는 쉽지 않았지만 그래도 직장생활 계속 하 면서 아이도 낳아 기를 수 있어 행운이지요 (사 례 5)”

그런 의미에서 이들에게 일과 가정의 양립은, 우선 직장생활을 차질 없이 할 수 있는 상황 그 리고 이를 엄마역할과 병행할 수 있다는 데서 찾 을 수 있는 것이며, 따라서 개인적인 시간이나 충분한 여가 없이도 일-가정 양립이 잘 되고 있 다는 인식을 갖게 된다고 볼 수 있다.

“인생은 길잖아요, 여가는 나중에도 즐길 수 있죠 건강하기만 하면요. 지금은 아이 기르는 거, 이 조그만 아이들이 점점 커가는 거, 그거 지켜 보면서 제 일 열심히 하는 거, 그게 제 목표예요 다른 욕심은 없어요 (사례 3)”

생활주기의 특성 상, 본 연구의 대상자들은 아 직 나이가 어린 자녀를 기르는 맞벌이 가정으로 서 그들의 일-가정 양립과 관련된 인식 속에 분 명 여가가 포함되어 있으며, 부족한 여가로 인한 불만이 있지만, 삶의 우선순위는 직장생활을 잘 하는 것 그리고 동시에 아이를 잘 기르는 것에 놓여있기 때문에, 여가의 부족이 일-가정 양립이 나 전체 생활만족도에 미치는 영향력은 그리 결 정적인 것은 아니라고 볼 수 있다.

“지금 상황에서 바캉스니 휴가니, 그런 걸 앞 세울 시기는 아닌 것 같아요, 아직은 아이들이 어리고, 남편은 주말에 더 바쁘고요. 그래서 그런 건 뒤로 미뤄놓아도 크게 문제라고는 생각지 않 았고요. 아이들이 좀 더 크면 가족여행, 캠프 뒀 그런 거 가능하겠지요 (사례 6)”

한편 일-가정 양립의 장애요소로는 장시간근로 가 많이 거론되고 있으며 그 밖에 업무량 과다, 불규칙적 업무, 긴 출퇴근시간 등도 나타났다. 자 녀돌봄에 대한 남편의 부담이 미약한 것도 기혼 취업여성의 일-가정 양립의 장애요인으로 지적되 고 있다. 이를 두 개의 범주로 구분한다면 첫째, 직장영역에서의 문제로 근로조건과 관련된 개선 점을 도출할 수 있으며, 둘째 가정영역에서의 문 제로 무엇보다 남성의 양성평등한 역할분담실천 이 필요하다고 할 수 있다. 기혼취업여성의 일-가 정 양립의 문제는 개인의 노력 만으로는 개선 및 해결되기 힘든 복합적인 사안으로, 개인-가정-사 회의 전반적인 구조와 패러다임이 바뀌어야 하는 이슈라고 볼 수 있다. 특히 직장문화의 개선, 남 성들의 보다 적극적인 육아참여 등이 필수적으로 수반되어야 가능한 문제라고 할 것이다.

5. 돌봄노동의 사회적 지원에 대한 요구

본 연구의 대상자들이 일과 자녀돌봄을 병행 하면서 경험한 사회적 지원서비스를 고려하면서, 그 개선점에 대한 요구를 조사한 바 아래와 같은 주요 내용을 정리할 수 있다.

첫째, 기존에 마련된 제도의 충실한 이행에 대 한 요구가 모든 대상자들에게서 공통적으로 도출 되었다. 대상자들은 본인이 출산과 자녀돌봄에 직면하여 직장, 동료나 선배를 통해 혹은 개인적 으로 다양한 관련 제도와 서비스가 많다는 것을 알게 되었다. 그러나 정작 이들은 이렇게 많은 제도들을 현실적으로 왜 사용할 수 없었는가

하는 것에 의문과 불만을 갖고 있었다. 이는 결국 제도의 실효성과 체감성에 대한 요구로 이어지게 되는 것이다. 본 연구에서 대상자들은 육아 휴직이나 배우자출산휴가, 임신부의 근로조건 보호, 가족돌봄휴직, 아이돌봄서비스 등 제도적으로는 있으나 실제적으로는 사용이 힘들거나 다양한 이유로 인해 제한될 수 밖에 없는 현실을 강하게 지적하였다. 직장의 분위기, 정보의 부족, 까다로운 절차, 접근성의 결여 등 다양한 이유로 인해 제도를 제대로 이용하지 못하는 경우가 많기 때문이다.

“둘째아이 낳았을 때 남편이 며칠이라도 쉬면서 아이 돌봐주면 제가 조리를 좀 잘 할 수 있었을텐데요, 제 직장에는 그게(배우자출산휴가) 있거든요, 근데 남편은 들어본 적은 있는데 아직 아무도 그걸 내놓고 사용한 사람이 없다고, 그냥 휴가 내겠다고 해서 휴가 하루 내고 주말 끼어서 며칠 쉬기는 했죠, 지금은 사용하는 사람이 점점 늘어나는 것 같기는 한데요, 누구나 사용할 수 있으면 참 좋겠어요 (사례 3)”

“육아휴직 한다고 조금 힘들기는 했어요 그거 꼭 그리 길게 쉬어야 하나 그런 사람도 있었고요, 법에 나와 있는 제 권리라고 하는데 왜 무슨 죄 짓는 것처럼 그렇게 미안해하고 그랬는지, 지금도 생각해 보면 좀 억울하기도 하고요, 그래도 그 때는 그랬어요. 아예 한 일주일 정도로 늘어나면 더 좋겠지요 (사례 1)”

둘째, 본 연구에서 조사한 모든 사례가 기본적으로 보육시설을 이용하고 있었는데, 대상자들에게 있어 보육시설 선정의 가장 큰 요인은 접근성에 있었다. 집에서 가까운 곳이거나 아니면 직장 어린이집을 선호하는 것이 이를 나타내고 있다. 따라서 자녀를 둔 맞벌이 부부라면 거의 필수적으로 이용해야 하는 보육시설의 접근성이 강화될 필요가 있다는 요구가 도출되었다. 특히 직장어린이집의 경우 자녀와 출퇴근도 같이 할 수 있고

업무 사이 점심시간이나 쉬는 시간을 이용해 아이를 자주 볼 수 있다는 점을 높이 평가하고 있었다.

“퇴근하면서 아이 데리고 집에 가잖아요 매일. 어떤 때 오후에 외근 나갈 때는 다시 회사로 돌아와 아이를 데리고 가야 하니까 번거로울 때도 있어요. 그러나 그런 날이 많은 건 아니고요, 매일 아이와 같이 출근하고 퇴근하고 점심시간에 잠깐 가서 보고, 그게 더 중요한 것 같아요 지금은 (사례 5)”

이로 인해 갖게 되는 단점들, 예를 들어 휴식 시간이 짧아지고 업무에 간헐적인 중단이 생기는 것, 퇴근 후 아이를 데리고 귀가해야 하기 때문에 동료들과 어울릴 시간이 줄어든다는 것 등도 물론 간과할 수 없지만, 아이와 가깝게 있다는 장점은 이 모든 단점을 상쇄하고도 남을 만큼 기혼취업여성들에게 중요한 요소가 되고 있었다.

“일 끝나면 동기들하고 회식도 하고 뒷풀이도 하고, 아이 낳기 전에는 자주 그랬거든요, 근데 지금은 직장 바로 옆건물이 어린이집이잖아요 퇴근하면서 아이 데리고 가야 하니까 거의 회식은 빠져요, 조금 소외감이 들 때도 있는데요, 아이를 가까운 곳에서 볼 수 있다는 편안함이 더 큰 것 같아요 (사례 8)”

셋째, 자녀를 기르는 맞벌이 가정은 보육시설을 기본으로 이용하면서 동시에 돌봄의 공백이 발생하는 경우 선택할 수 있는 다양한 돌봄서비스에 대한 요구를 높게 갖고 있었다. 본 연구에서도 주말에는 아이를 어린이집에 보내지 않으려 하거나, 야근시 친정/시부모 혹은 친구나 이웃의 도움으로 돌봄의 공백을 해결하는 사례를 발견할 수 있었다. 따라서 보육시설 뿐 아니라 다양한 문화기관, 체험시설 및 다른 인력, 보완서비스를 통한 돌봄지원이 이루어질 필요가 있다. 특히 중

일제 보육시설을 선택한 경우에도 퇴근시간이 일정하지 않아 보육시설의 운영시간과 실제 보육시설에 남아있는 아이들, 프로그램, 보육교사의 근무시간 등 보육시설이용에 어려움을 느끼고 있다.

“토요일에 제가 출근하는 날, 아이를 어린이집에 보내는 경우가 종종 있거든요. 오후 3시까지 돌봐주는데요, 1시 정도 되면 어린이집에서 전화가 와요, 다른 애들 다 가고 우리 애 혼자 남아 있다고. 그럴 때는 애가 불쌍하고 그러지요. 부랴 부랴 달려가서 아이를 보면 더 가엽고요. 이런 때는 애 친구 집이나 어디 다른 집에 맡겨놓으면 차라리 낡으려나, 누구 사람을 불러야 하나 그런 생각이 드는데요, 현실적으로 그게 늘 가능한 건 아니라서요. 가까운 곳에서 믿고 맡길 수 있는 곳이나 사람이 있으면 주말이나 저녁 늦게 아이를 어린이집에 보내지 않아도 될 것 같은데요 (사례 2)”

이처럼 보육시설의 이용이 자녀돌봄의 문제를 완전히 해결해주지 못하여 틈새 돌봄의 문제가 발생하기 때문에 이를 충족시킬 수 있는 다양한 제도적 서비스가 필요하다고 할 것이다.

넷째, 자녀돌봄지원서비스 중에서 특히 아이돌보미 서비스에 대한 관심과 요구가 높게 나타났다. 관건은 실효성에 있는 것으로 보인다. 본 연구에서 아이돌보미서비스를 이용한 경우는 사례 4인데, 이용에 따른 다양한 불만사항과 개선사항이 면접과정에서 파악되었다. 사례 4의 경우 보육시설 이용시간 외의 공백시간에 아이돌보미를 이용하고 있었는데, 초기에는 원하는 시간에 이용할 수 없어 포기했다가 상황이 다소 개선되어 다시 사용하는 경우이다.

“처음에 그거 소개받고 참 좋아했는데요, 이용하기가 일단 까다로웠고요. 급해서 요청하는 건데 많이 기다려야 했고요. 그래서 매우 실망했고요, 다시는 사용하지 않으려고 했어요 (사례 4)”

사례 6의 경우도 원래 아이돌보미 이용을 시도하다가 제대로 안 되어 친정어머니의 도움을 받는 것으로 바꾸었다. 이 때도 긴급성에 부응하지 못하는 점이 가장 큰 문제로 부각되었다.

“진짜 급한 일은 예고 없이 그 전날 혹은 당일에 생기는 거잖아요. 근데 아이돌보미는 그 즉시로 오지 않거든요. 어렵게 한 분이 오셨는데, 매 주마다 사람이 바뀌어서요, 애가 적응을 못 하더라고요. 그래서 그만두자 했죠. 신문이나 인터넷에서 읽은 거랑 아주 많이 달랐어요 (사례 6)”

현재 지속적으로 아이돌보미서비스를 이용하고 있는 사례 4는, 아이돌보미의 자질, 제공서비스, 비용 등의 차원에서 한동안의 경험을 통해 현실적인 한계를 인정하고 지금은 상대적으로 잘 적응한 경우이다.

“처음에는 그 분이 좀 비전문가 같아서 불안하기도 했고요, 필요할 때 즉각적으로 방문하지 못하는 상황에 화도 났었는데요. 조금 지나면서 센터 쪽에서도 노력하는 것이 보이고, 또 좋은 분들도 만날 수 있었어요. 그 속은 잘 모르지만, 교육도 가끔 받으시는 것 같고요. 이제는 큰 기대 안 하고, 그냥 비용 대비해서 생각할 때 그나마 감사한 거라고 여겨요 (사례 4)”

다섯 째, 본 연구의 대상자 8 사례 모두 출산 전후휴가를 사용하였으며 이 중 4사례는 육아휴직을 함께 사용하였는데, 이 경우 대체인력의 투입 여부에 따라 그들의 만족도가 확연하게 달라지고 있었다. 따라서 대체인력의 확실한 보장에 대한 요구가 나타났다. 대체인력이 적절한 시점에 투입되지 않거나 아예 그런 제도가 없는 경우, 임신과 출산, 자녀돌봄으로 인한 공백은 그 당사자의 죄책감이나 부담을 야기시킴과 동시에, 함께 일하는 직장구성원들의 업무부담 가중으로 결과되기도 한다는 점에서, 본 연구의 대상자들

은 대체인력을 강조하고 있었다.

“출산휴가 때, 제가 했던 일이 별로 어려운 일도 아니거든요, 그냥 파트타임 직원 한 명 쓰면 되는데, 회사에서 그것도 안 해 주려고 해서요, 많이 힘들었어요, 휴가 들어가기 전에 모든 서류 다 정리해 놓고 저 없어도 자료만 기입하면 자동으로 계산되는 프로그램 만들어 놓고요. 집에서 아이 젖 먹이며 쉬고 있는데 전화도 자주 왔고요 제가 몇 시간 나가서 일 봐준 적도 있어요, 제 일을 잠시라도 대신할 누구 한 명이라도 있으면 참 좋았을 것 같아요. 지금 둘째 애 배고 있는데요 애 낳고 나서 또 그런다고 생각하면 지금부터 힘들어요, 제가 직장을 그만둘 생각을 하게 된 이유에는 그런 것도 있지요 (사례 4)”

“육아휴직 때 인턴사원 한 명이 대체인력으로 제 업무를 대신했고, 휴직 들어가기 전에 그 사원한테 업무인수인계 하고 아주 훌가분하게 휴직을 했어요. 휴직 하는 사이 몇 번 전화를 받은 적은 있지만 큰 일은 아니었고요, 직장생각 안 하고 아이한테 집중할 수 있어서 아주 좋았어요 (사례 8)”

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼취업여성의 일-가정 양립에 주목, 자녀돌봄의 실태와 함께 자녀돌봄을 지원하는 사회적 서비스의 이용실태를 분석하여 향후 일-가정 양립 관련 정책의 개선점을 도출하고 제안하고자 수행되었다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여, 학령 전기 자녀를 둔 취업주부를 대상으로 심층면접을 통해 돌봄노동수행실태, 돌봄을 지원하기 위해 제공받은 직장의 서비스 이용실태, 일-가정 양립 정도 그리고 사회적 서비스에 대한 요구도 등을 조사 분석하였다.

연구의 결과를 정리하면 아래와 같다.

첫째, 대상자들이 직장생활을 하면서 학령전기 자녀를 돌보는 방식은 보육시설을 기본적으로 이

용하면서 필요시 남편, 친정/시부모, 아이돌보미, 이웃 등 인적 자원의 도움으로 돌봄의 공백을 해결하고 있었다. 이 중 다른 사람이 아닌 남편의 적극적인 돌봄분담이 있는 사례에서 만족도가 가장 높게 나타났다. 또한 직장어린이집을 이용하는 경우 만족도가 높게 나타났다. 면접결과를 종합할 때 보육시설은 기혼취업여성의 자녀돌봄분담을 경감시키는 가장 기본적이고도 필수적인 장치라는 점을 다시 한 번 확인할 수 있었으며 보육시설의 내용과 서비스의 질에 따라 그 만족도가 달라지기 때문에 보육시설은 양적으로도 충분히 설치되어야 하지만, 동시에 질적으로도 부모의 세밀한 요구에 부응할 수 있도록 개선될 필요가 있음이 파악되었다.

둘째, 대상자들이 직장으로부터 제공받은 자녀돌봄지원서비스를 보면, 8사례 모두 출산전후휴가를 사용하였고 4사례는 육아휴직을 함께 사용하였다. 그 외 근로시간 단축, 시간외 근로 제한, 보육료 지원, 배우자출산휴가 등의 서비스를 이용한 것으로 나타났다. 육아휴직의 경우 초기자녀돌봄과 가정생활에 많은 도움이 되었고 육아휴직 후 다시 직장에 복귀되었으며 이로써 일-가정 양립의 가능성을 갖게 되었다는 공통적인 의견이 도출되었다. 그러나 제도는 있으나 사용이 힘들거나 불가능했던 부정적 경험도 함께 표출되었다.

셋째, 대상자들이 직장생활과 자녀돌봄을 병행하는 자신의 삶에 대하여 스스로 파악한 바, 그들의 일-가정 양립 정도는 대부분 평균보다 높게 나타났다. 이는 대상자들에게 있어 직장생활의 일차적 이유가 경제적인 데 놓여있기는 하지만 독립적인 삶이나 자아실현 등의 차원에서 직장생활에 의미를 부여하기 때문에 힘들지만 직장을 그만두지 않으면서 자녀를 낳아 기를 수 있는 현재의 상황을 긍정적으로 평가하고 있기 때문인 것으로 파악되었다. 이들이 지적한 일-가정 양립의 장애요인은 직장영역에서의 문제인 장시간근로, 긴 출퇴근시간, 주5일 근무제 미실시 등으로

나타났으며, 동시에 가정 영역에서는 남편의 부담이 미약한 것이 장애요인으로 나타났다.

넷째, 대상자들이 직장생활을 하면서 자녀돌봄과 관련된 다양한 사회적 지원서비스를 제공받는 과정에서 갖게 된 요구도를 정리하면 제도의 충실한 이행, 보육시설의 접근성 강화, 보육시설 외 다양한 돌봄서비스, 아이돌보미제도의 실효성 강화 그리고 출산전후휴가나 육아휴직시 대체인력의 충분한 확보 등에 대한 요구가 높게 나타났다.

이러한 결과 그리고 최종적으로 본 연구의 대상자들이 두 집단으로 나뉘어 토론한 결과를 종합하여 결론 및 제언을 제시하면 아래와 같다.

먼저, 대상자들이 갖는 사회적 지원서비스의 개선점에 대한 요구도는 정책의 실효성과 체감성 강화 라는 차원에서 적극적으로 반영되어야 할 것이다. 특히 제도는 있되 사용가능성의 한계가 계속 강조된 바, 개인의 인식과 직장의 분위기, 제도 실현의 엄격성, 제도 불이행시의 강제조항 등 다양한 요소가 해결되고 변화되어야 할 것이다.

또한 본 연구에서 대상자들은 보육시설을 기본적으로 이용하면서도 주로 다른 인력의 도움으로 돌봄의 공백을 해결해 왔으며, 그 한계를 느끼면서 다양한 보육서비스에 대한 요구가 높게 나타났다. 보육시설 만으로는 기혼취업여성의 자녀돌봄부담을 충분히 해결할 수 없는 이유는 먼저 여성이 취업현장 차원에서, 직장생활이 영위되는 환경조건이 늘 동일하거나 불변한 것이 아니기 때문에 이들의 취업시간, 업무내용, 직무패턴 등에 따라 보육시설이 감당할 수 없는 돌봄의 공백이 발생할 가능성은 늘 존재하기 때문이다. 또한 자녀의 입장에서 매일, 하루 종일 시설에서 돌봄을 받을 때, 특히 자녀의 나이가 어릴수록 이는 재고의 여지가 있다 (송혜림 외, 2010). 뿐만 아니라 보육시설의 재량휴일, 공휴일, 방학, 주말 등의 보육의 문제 또한 직접적으로 취업여성의 일과 가정생활에 영향을 끼쳐 다양한 보육서비스 그리고 보육시설을 지지, 보충, 대체할 사

회적 지원의 마련이 되어야 함을 알 수 있다 (유아랑, 2008). 그리고 이를 사회적인 과제로 강조하는 이유는 보육시설 외에 다른 서비스를 개인적으로 알아보고 선정해야 할 경우 그 시간적, 경제적 비용이 발생하며, 이로써 계층 간의 격차 또한 야기될 것이기 때문이다. 따라서 자녀돌봄을 하나의 사회적 과제로 인식, 이를 지지 보충 대체하기 위한 서비스 역시 공적인 차원에서 접근하여 마련해야 할 것이다. 그 중 하나인 아이돌보미 서비스와 같은 경우, 지금보다 더 전문적이고 체계적인 인력양성과 관리, 사용자가 원하는 시간에 즉각적이고 신속하게 공급될 수 있는 인력풀 확보, 인력의 정기적인 평가를 통한 피드백 등 사용자 입장에서 접근할 수 있는 방법을 적용하여 계속 개선해나갈 필요가 있을 것이다.

특히 남편의 자녀돌봄부담이 갖는 중요성에 비추어, 양성평등한 차원에서의 역할분담이 이루어져야 한다는 것 또한 본 연구를 통해 다시 한번 확인할 수 있었다. 따라서 지속적인 양성평등교육과 문화운동, 아버지교육 등을 통해 남성의 보다 적극적인 육아 참여, 양성평등한 역할분담이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

2010년 제 2차 건강가정기본계획이 수립 및 시행되면서 가족정책은 또 다른 전환기를 맞이하게 되었다. 2006년 제 1차 건강가정기본계획의 수립이 보편적, 예방적 가족정책의 출발이라고 본다면 현재는 그 활성화와 내실화가 과제일 것이다 (조희금 외, 2013). 일·가정 양립 정책은 가족정책의 한 부분이면서 또한 가족정책과 함께 사회정책의 중요한 축을 이루고 있다. 그런 맥락에서 돌봄노동의 사회적 지원방안은 일·가정 양립 지원정책의 실질적인 실천방안이 될 것이며 그 자체로 가족정책의 핵심이 될 것이다. 향후 가족정책과 일·가정 양립 정책의 연계 및 통합 속에서 맞벌이 가정의 자녀돌봄부담을 경감시킬 수 있는 다양한 정책 및 새로운 제도적 서비스를 계속 개선시켜나가야 할 것이다.

한편 본 연구는 학령 전기 자녀를 기르는 정규직 여성을 대상으로 심층면접을 통해 자료를 수집한 바, 후속 연구에서는 일-가정 양립의 부담과 갈등을 더 많이 경험하고 있을 것으로 사료되는 비정규직 근로여성을 대상으로 세밀한 연구가 이루어질 필요가 있다. 동시에 기혼남성을 대상으로 한 자녀돌봄실태 및 일-가정 양립 실태를 조사할 필요도 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 고용노동부. www.moel.go.kr.
- 2) 관계부처 합동(2010). 제2차 여성인력개발종합계획. 관계부처 합동.
- 3) 김선미(2013). 맞벌이가정, 삶의 경로와 조정 방식에 대한 질적 연구. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 219-241.
- 4) 김소영·김선미·이기영(2011). 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 93-116.
- 5) 문영주(2013). 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립에 관한 연구-일-가족양립의 긍정적 전이, 비대칭성, 차별적 기능 검증을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(1), 81-102.
- 6) 보건복지가족부(2008). 일자리, 기회, 배려'를 위한 능동적 복지 2008년 실천계획. 보건복지가족부.
- 7) _____. www.mw.go.kr.
- 8) _____. (2006). 저출산 실태 조사 및 종합대책 연구. 한국보건사회연구원.
- 9) 송혜림(2011). 가족정책의 어제와 오늘 그리고 내일. 중앙건강가정지원센터 직원세미나 자료집.
- 10) _____. (2012a). 일과 생활의 조화. 대한가정학회 2012년 춘계학술대회 자료집.
- 11) _____. (2012b). 남성의 일가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 12) 여성가족부. www.mogef.go.kr.
- 13) _____. (2005). 육아와 직장 가정과 직장의 조화. 세계여성정책동향 여성가족부 국제 협력 담당관실.
- 14) _____. (2010). 2010 제 2차 가족실태조사. 여성가족부.
- 15) 유아량(2008). 일-가정 양립을 위한 돌봄노동의 사회적 지원 연구. 울산대학교 대학원 가정관리학과 석사학위논문.
- 16) 이기영·조희금·조영희·송혜림·정지영(2009). 공공가정경영 - 비영리기관 운영관리에의 적용. 서울 : 신정출판사.
- 17) 장혜경·홍승아·김영란·김수정(2005). 가족 내 돌봄노동에 대한 사회적 지원방안 연구. 한국여성개발원.
- 18) 정순희(2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단 의사 관련 변수에 대한 연구. 대한가정학회지, 39(3), 35-45.
- 19) 정영금(2004a). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 22(5), 91-100.
- 20) _____. (2004b). 미국의 일-가족 균형의 발달과 관련 주체별 지원에 관한 연구. 카톨릭대학교 생활과학연구 논집, 24(1), 67-81.
- 21) _____. (2005a). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
- 22) _____. (2005b). 일-가족 균형과 균형전략연구를 위한 새로운 모색 : 역할 갈등과 역할관리 전략을 넘어서. 카톨릭대학교 생활과학연구논집, 25(1), 31-48.
- 23) _____. (2006a). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 24(2), 107-118.
- 24) _____. (2006b). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지,

- 24(6), 131-146.
- 25) _____(2007). 가정관리학 분야 연구의 회고와 전망. 한국가정관리학회 20주년 기념 학술대회 자료집.
- 26) 조희금·김경신·정민자·송혜림·이승미·성미애·이현아(2013). 건강가정론 3. 서울 : 신정출판사.
- 27) 주간동아(2013). 두 토끼 잡는 여성 경제활동. 891호. 2013.6.10.
- 28) 통계청. www.kostat.go.kr.

- 투 고 일 : 2013년 7월 1일
- 심 사 일 : 2013년 7월 7일
- 심사완료일 : 2013년 11월 9일