

기혼취업여성의 일-가정 균형 실태 : 초등학교 저학년생 자녀를 둔 가정을 중심으로*

A study for the balance between Work and Family of married working women :
focused on the families with the child(ren) of lower grades

울산대학교 아동가정복지학전공
교 수 송혜림**

Department of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan
Professor Song, Hyerim

〈 목 차 〉

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

〈Abstract〉

This study investigate the balance between work and family of married working women. Data from 12 married working women who have child(ren) in age 7-9. was collected through in-depth interviews. The interviews was to examine their child-caring and the balance between work and family. The results show that the child(ren)'s age, the quality of after school program, the time to go to work and out of work, the type of work and labor flexibility were the important factors which affect the everyday child-caring. The respondents were unsatisfied with their balance between work and family, especially they felt that their leisure time is insufficient, but they seemed to accept this unbalance to some extent because they recognize the child-caring is more important than their balance between work and family in this life cycle. In conclusion the public support for the child-caring of dual-earner families with the child(ren) in lower grades has to be more extended because the support system and services for this life cycle are weak and insufficient compared with the support system for the child(ren) of the preschool ages. The currently public services for child-caring are still

* 본 논문은 울산대학교 2013년도 교내연구비 지원(과제번호 2013-0090)에 의하여 수행된 연구의 결과물임
** 주저자, 교신저자 : 송혜림(hrsong@ulsan.ac.kr)

far from their needs to achieve the balance between work and family. So the whole child care support policies and systems are to be continued with more balanced perspectives and practical programs.

Key Words : 일-가정 균형(balance between work and family), 기혼취업여성(married working women), 자녀돌봄(child caring), 초등학교 저학년 자녀(child(ren) from the lower grades of elementary school)

I. 서론

본 연구는 여성의 경제활동 참여 증가 및 가족정책 활성화 과정에서 주목받는 이슈로 부각된 일-가정의 균형과 관련하여, 여전히 일과 돌봄이라는 이중노동부담을 경험하는 기혼취업여성을 대상으로, 그들의 일-가정 균형 실태를 파악하고 관련 정책에 대한 요구도를 도출하여 기혼취업여성의 일-가정 균형 증진을 위해 필요한 제도적 및 실제적 대안을 제시하고자 한다.

선진국은 물론이고 우리나라 역시 광범위한 사회정책의 맥락에서 일-가정 균형에 대한 관심은 근본적으로 여성의 취업률 증가에 따라 가정에서의 성차별적 역할분담이 달라져야 한다는 문제 의식 그리고 저출산현상에 대한 하나의 해법으로 출발하였다고 볼 수 있다. 특히 많은 국가들에 있어서 저출산 해결을 위한 효율적인 대안으로 일-가정 균형 정책이 활성화되는 경향을 보이고 있으며(변신원, 2010 : 3-7), 우리나라의 경우 저출산현상은 생애지속적인 노동을 원하는 여성취업자들에게 있어 일과 돌봄의 병행이 어려운 현실 속에서 결혼과 출산을 연기 혹은 포기하는 현상의 결과로 분석되는 바, 우리나라 역시 정책적으로 이에 대한 지원을 보다 활성화시키는 추세이다.

우리 사회에서 일-가정 균형에 관한 관심 그리고 요구가 높아진 배경으로는 가족과 성역할의

변화, 저출산 대응 전략, 여성인력의 활용, 개인 의식과 생활방식의 변화, 경쟁력 강화의 필요성 등의 차원으로 분석되고 있다(송혜림, 2012b 재 인용). 특히 맞벌이 가정의 보편화라는 구조적 변화와 함께 행복, 삶의 질 등에 대한 관심이 높아지고 있는 맥락도 일-가정 균형의 중요성을 더욱 부각시키고 있다. 행복과 균형이라는 차원에서 삶의 패러다임을 일 중심으로부터 일과 가족생활의 조화로운 양립을 추구하는 방향으로(윤소영, 2010 : 103) 사회 구성원리가 재구성될 필요가 있다는 사회적 요구가 높아지고 있기 때문에, 일-가정 균형과 관련된 연구와 정책 개발 등이 어느 때보다 활성화되고 있음을 확인할 수 있다.

전통적으로 가정에서 돌봄노동을 수행하던 여성의 사회 진출이 늘어나면서 가정일과 직장일을 병행해야 하는 이중노동부담에 직면하게 되므로 이들이 겪는 이중노동부담은 개인적 차원에서 해결할 것이 아니라 국가사회적 차원에서 시급히 해결해야 할 정책과제가 되고 있으며, 따라서 우리나라 가족정책의 실체라고 할 수 있는 건강가정기본계획에서도 이를 중요한 과제로 다루고 있다(여성가족부 : 제 1차, 제 2차 건강가정기본계획). 또한 노동부에서는 남녀고용 평등과 일-가정 양립 기본계획을 별도로 세워 노동의 차원에서 일하는 여성의 일-가정 양립을 위한 제도적 서비스를 기획 및 제공해오고 있다.

이처럼 제도적 지원이 활성화되고 있음에도

불구하고 우리 나라 취업여성의 생애노동주기에 서 M-curve는 30년 동안 계속되고 있으며, 여성의 경력단절 역시 심각한 문제로 제기되고 있다. 일·가정 양립정책을 통해 고용률과 출산율을 동시에 끌어올린 선진국, 예컨대 스웨덴(여성고용률 77.9%) 네덜란드(여성고용률 74.3%) 등에 비해 우리나라 여성고용률은 62%로 일본과 함께 매우 낮은 수준에 머물고 있다(한국경제, 2014년 7월 3일자). 그리고 이는 필연적으로 우리나라의 낮은 출산율과 맞물리는 결과를 야기하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 기혼취업여성들의 일·가정 균형도를 높이는 것은 여성의 고용 창출과 유지, 저출산문제의 해결 등 우리 사회 주요 정책적 의제를 달성하기 위한 중요한 과제라고 할 것이다.

그러므로 직장을 다니면서 가정생활을 하는 기혼취업여성이 삶의 현장에서 일·가정의 균형 혹은 불균형을 얼마나 경험하고 있는지, 이를 둘러싼 환경과 요소는 어떠한지, 이들이 사용하는 제도적 서비스는 무엇인지, 그 효과에 대한 인식과 평가는 어떠한지 등의 실태를 구체적으로 파악하고, 동시에 이들 집단이 일·가정 균형을 위해 무엇을 요구하고 있는지를 분석하여 정책적 대안을 제시할 필요가 있을 것이다. 특히 현재 돌봄

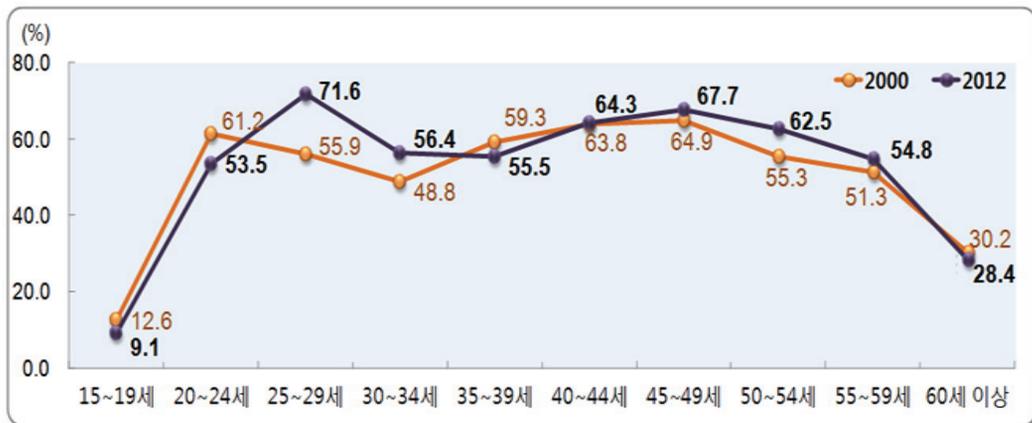
정책의 구도 상 미취학 자녀를 둔 가정을 위한 제도적 지원에 비해 초등학교 저학년생을 둔 가정에 대한 지원은 상대적으로 미흡하며 이들에 대한 정책적 관심과 지원이 보다 활성화되어야 한다는 차원에서(송혜림·조영희·정영금·고선강·김유경, 2010), 초등학교 저학년생 자녀를 둔 가정에 주목하고자 한다.

이러한 맥락에서 본 연구는 초등학교 저학년생 자녀를 둔 기혼취업여성을 대상으로 일·가정 균형 실태 및 요구도를 파악하고자 한다. 이 자료에 기초하여 향후 보다 개선된 제도적 서비스와 정책을 위한 대안을 모색하고자 하며, 이로써 보다 체감성 높은 일·가정 균형 정책의 방향을 제시하고자 한다.

II. 선행연구고찰

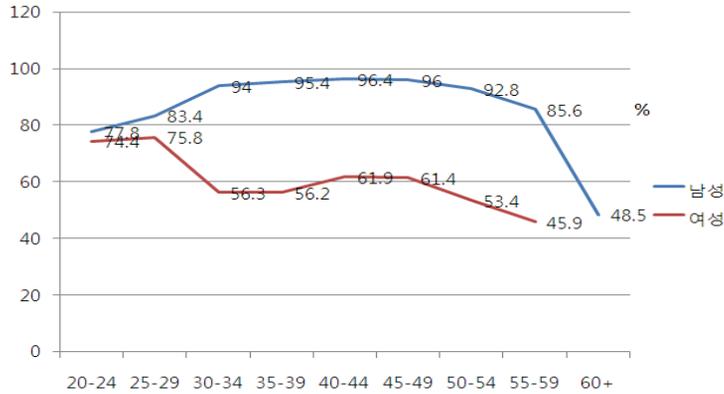
1. 여성취업 현황과 경력단절

여성취업의 활성화는 대부분 복지선진국이 경험하는 사회적 현상인데, 우리나라의 경우 2012년 현재 유배우 맞벌이 가구의 비율은 43.5%에



출처 : 통계청(각년도), 경제활동인구연보

〈그림 1〉 여성의 생애노동주기 (2000년과 2012년)



출처 : 통계청(각년도). 경제활동 인구연보 원시자료

<그림 2> 대졸자의 성별·연령별 경제활동 참가율 (2009년)

달하며(통계청, 2013), 2013년 15~64세의 생산가능인구 기준 여성 고용률은 53.9%로 나타났다(세계일보, 2014년 6월 9일자). 우리나라 여성취업율은 꾸준히 증가하였으나, 취업의 내용과 관련하여 가장 큰 문제로 지적되는 것은 여성의 생애노동주기에서 약 10년 간의 경력단절이 여전히 해소되지 않고 있는 것이다.

<그림 1>은 여성의 생애노동주기 상 경력단절의 시기는 다소 늦춰지고 있지만 경력단절 자체는 계속 유지되는 경향을 나타내고 있다.

전통적으로 가정에서 가사와 가족원 돌봄에 집중하던 여성들의 사회적 활동이 증가하는 과정에서 가사와 돌봄을 지지, 보충, 대체할 수 있는 사회적 지원책이 활성화되어 왔다. 그러나 우리나라의 경우, 성차별적 역할분담이 현실적으로 지속되는 가운데 가사와 돌봄은 여성취업의 장애요인 그리고 경력단절의 요인이 되어 왔다. 선행 자료를 살펴보면, 여성들의 취업 경력 단절 원인의 1순위는 결혼(46.9%), 그 다음이 자녀교육(24.9%)와 임신/출산(24.2%)로 나타나고 있다(통계청, 2013).

이처럼 여성의 취업률 자체는 계속 향상되고 있으나, 실제 취업생활에서의 내용과 질, 즉 취업

의 안정성과 지속성 등의 차원에서 출산과 돌봄으로 인한 취약성을 파악할 수 있다. 특히 전체 취업여성의 경력단절이 전형적인 M-curve를 나타내는 데 비해, <그림 2>에 나타나는 것과 같이 고학력 여성의 경우에는 양상이 다소 달라지는데, 경력 단절 후 취업률의 회복세가 상당히 지체되고 있기 때문이다

이는 고학력 여성의 경우 취업 단절 후 직장을 복귀할 때 직위, 임금, 근무조건 등에 대한 이들 집단의 기대를 전혀 충족시킬 수 없는 열악한 근무환경적 요소에서 그 이유를 찾을 수 있을 것인데, 이러한 현상은 사회적으로 고학력 여성의 인적 자원을 충분히 활용할 수 없는 문제로도 귀결된다. 점점 학력과 자아실현의 요구가 높아지고 있는 여성집단을 고려할 때, 고학력 여성의 경력단절 문제에 대한 적극적 개입과 해법이 필요하다.

2. 일-가정 균형의 개념과 선행연구 결과

여성의 취업률 향상과 함께 최근 들어 부각되고 있는 일-가정 균형은 일-가정 양립, 일-생활의 조화, 일-여가의 균형 등 유사한 개념들과 함께

사용되고 있다. 통례적으로 일과 가족생활에 초점을 둘 것인가 아니면 여가와 개인생활을 포함하여 보다 광범위한 범주로 접근할 것인가에 따라 일-가정 그리고 일-생활의 두 유형이 구분되는 것으로 보인다.

일-가정의 양립에 대한 개념적 접근을 보면, 한 개인이 일과 가정에 대한 책무를 다하기 위해 일과 가정 양자에 쏟아야 하는 시간, 감정, 필요한 행동 등이 동시에 균형을 이루는 정도(Hill, Hawkins, Ferris and Weitzman, 2001 - 김종길·김광석·백유성, 2009 :2 재인용), 근로자가 일과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태 혹은 직장과 가정 일을 조화롭게 처리할 수 있는 상황(김태홍, 2008:1), 주된 삶의 영역인 가정과 직장에서의 시간의 균형(노동시간과 가족시간의 균형), 몰입(정서)의 균형(가정이나 직장에서의 정서적 몰입 측면에서의 균형), 만족의 균형(가정생활의 만족과 직장생활의 만족사이의 균형)이 달성되는 정도(윤대혁, 2008 - 송혜림, 2012:12 재인용) 등으로 정의할 수 있다.

한편 일과 가정의 양립, 일과 생활의 균형을 정책적 차원이 아닌 일상생활의 기준이며 패러다임으로 파악해야 한다는 선행연구의 주장도 있다, 즉, 일과 가정의 양립을 저출산이나 여성고용의 활성화 등을 위한 수단적 기제로서만 파악하지 말고, 더 나아가 그 자체를 삶의 지향성으로 재인식해야 한다는 것이다. 일-가정 양립, 일-생활의 균형/조화는 기존의 일 중심적 사회구성 원리가 일과 가족생활의 조화로운 양립을 추구하는 사회구성 원리로 재구성되는 것이며, 따라서 일과 가족생활에 있어서 남녀를 동등하게 병립시키는 새로운 사회적 재배치가 필요하고, 이 두 가지 영역을 조화롭게, 균형을 맞추는 사회적 무게 중심의 이동과 조정의 과정이 필요하다는 주장이다(송혜림 외, 2010:69-70).

앞에서 결혼, 출산, 돌봄으로 인한 취업여성의 경력단절 문제를 제시하였는데, 이러한 경력단절

은 필연적으로 일과 가정 간의 불균형과 맞닿게 된다. 특히 가족생활을 중심으로 한 어려움은 남성보다 여성에게 더욱 부담이 되고 있는데, 남성보다 여성의 경우 자녀양육부담과 가사부담이 일과 가정을 균형있게 취하는 데 있어 장애요인으로 더 많이 부각되는 것을 알 수 있다(여성가족부, 2010).

또한 한국보건사회연구원(2009)의 연구결과를 보면, 취업여성의 거의 40%가 결혼전후 경력단절을 경험하는데, 그 주된 이유는 가정일과 직장을 동시에 수행할 시간이 없어서 나타나, 일-가정 균형의 문제가 심각함을 알 수 있다. 또한 OECD 회원국의 여성고용율을 볼 때, 우리나라 여성고용율, 특히 고학력 여성고용율은 다른 나라에 비해 상당히 낮았는데 이러한 현상은 장시간 및 불규칙한 근로, 일과 가족의 병행이 힘든 경직적 근무형태, 상대적으로 취약한 일가정 양립에 대한 정부 지원책 등에 기인한다고 할 수 있다(여성부, 2009 - 조희금·송혜림·박정윤·서지원·오문환, 2010 재인용).

다양한 연구결과에서도 기혼취업여성의 일-가정 불균형 문제가 보고되고 있는데, 기혼취업여성의 경제활동으로 부부 간 갈등이 발생하는 가장 큰 이유가 자녀양육문제이며, 맞벌이 부부는 취학 전 자녀양육에 대해 특히 부담을 느끼는 것으로 보인다(김진희, 2006 - 송혜림 외, 2010 재인용). 또한 부모의 직업노동시간 및 패턴을 반영하지 못한 보육시설운영, 방과후서비스 등은 제도적 서비스를 충분히 활용하는 데 장애가 되고 있어, 실제 수요자들의 상황과 요구를 반영한 정책과 서비스가 필요한 실정이라고 할 것이다. 이러한 맥락에서 맞벌이 가정의 일가정 양립을 위한 요구도를 조사하고 이 요구를 충족시킬 수 있는 제도적 서비스의 대안, 전달체계의 활용방안 등을 제시한 선행연구(송혜림 외, 2010), 맞벌이 가정의 자녀 및 가사돌봄을 지원하는 서비스인력의 실태를 조사하고 이를 현실화하기 위한 방안

을 제시한 연구(조희금 외, 2010) 등을 찾아볼 수 있다.

일-가정 균형과 관련된 선행연구를 종합할 때, 기혼취업여성의 경우 돌봄의 요구가 많은 자녀연령대, 즉 영유아기와 아동기 자녀를 둔 경우 일-가정 균형의 문제를 더욱 많이 겪고 있으며, 다양한 가정의 환경과 상태, 근무형태, 요구도 등을 반영한 맞춤형의 제도적 서비스에 대한 요구가 더욱 커짐을 알 수 있다. 따라서 일-가정 균형을 위한 정책의 개선을 위해서는 수요자의 일-가정 균형 실태를 정확히 파악하고 그들의 요구를 반영한 맞춤형의 제도와 정책의 설계가 필요함을 알 수 있다.

III. 연구방법

본 연구는 기혼취업여성을 대상으로 일-가정 균형의 실태를 파악하고 이 자료에 기초하여 일-가정 균형을 위한 정책 및 제도적 서비스의 대안을 모색 및 제시하고자 한다. 먼저, 기혼취업여성 중에서도 경험적으로 가정 내 돌봄부담을 크게 안고 있는 생활주기에 주목하고자 하는데, 선행 연구를 통해 영유아기나 학령 전기의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 돌봄실태는 다양하게 진행되어 왔으므로(송혜림·유아랑, 2013:105), 본 연구에서는 초등학교 저학년생 자녀를 둔 기혼취업여성을 조사대상으로 선정하였다. 이 시기는, 종일돌봄이 가능한 보육시설 이용을 지나 학교생활로 전이된 시기인데, 최근에는 학교를 중심으로 다양한 방과후돌봄이 이루어지고 있으나, 여전히 맞벌이 가정의 생활패턴이나 리듬과 부합되지 않는 측면이 강하여 자녀돌봄의 부담이 이전보다 더 강화될 수 있는 시기라는 점에서 실태를 파악하는 작업이 필요하기 때문이다.

주된 연구방법은 면접이며, 기혼취업여성의 일-가정 균형 실태를 파악하기 위한 기본적인 설문 내용을 바탕으로 총 12명의 정규직 여성을 선정

하여 면접을 하였다. 2013년 9-10월 중에 면접대상자 모집과 선정이 이루어졌으며 면접은 10-11월에 이루어졌다. 면접은 1인당 2-3시간 소요되었으며 면접 후 녹취록을 분석하는 과정에서 보완이 필요한 경우 이메일과 전화를 통해 추가적으로 자료를 수집하였다. 한편, 주된 연구방법은 면접이지만, 일반적인 추세를 나타내는 자료의 확보를 위해 여성가족부(2010)가 제 2차 가족실태조사에서 사용한 질문지(일-가정 균형 지표, 근무조절가능성)를 병행하여 사용하였다.

면접의 내용은 다음과 같이 구성되었다.

첫째, 대상자들의 기본적인 상황을 파악하기 위하여 인구통계학적 특성(연령, 소득, 학력, 자녀수와 연령 등) 그리고 직업생활특성(직장, 직위, 근속년수, 주 5일근무제 실시 여부, 평균 근로시간 등)을 조사하였다.

둘째, 초등학교 저학년생 자녀를 돌보는 현황을 파악하기 위하여 평균돌봄시간, 주중과 주말의 돌봄형태, 자녀의 방과후 돌봄유형, 관련 서비스 사용에 대한 만족도 등을 조사하였다.

셋째, 일-가정 균형 실태를 파악하기 위하여 일-가정 균형에 대한 주관적 인식, 객관적 지표를 통한 일-가정 균형도, 일-가정 균형의 장애요인, 일-가정 균형도 향상을 위한 요구도 등을 조사하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인적·직업적 특성

면접대상자로 선정된 기혼취업여성의 기본적인 인적 사항은 <표 1>과 같다.

초등학교 저학년생 자녀를 1인 이상 둔 취업여성을 선정하였기 때문에 조사대상자 대부분은 30대이며 40대가 3사례 포함되어 있다. 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸 등 다양하게 분포되어 있으며, 자녀수는 1명인 경우가 7사례, 2

〈표 1〉 면접대상자의 인적 사항

사례	연령	학력	자녀수(연령)	소득(년/만원)
1	35	대졸	1(9세)	2800
2	34	대졸	2(6세, 8세)	3200
3	36	대학원졸	1(8세)	3600
4	42	전문대졸	1(7세)	3500
5	38	대졸	2(7세, 9세)	3000
6	33	고졸	1(8세)	2500
7	37	전문대졸	2(5세, 8세)	3200
8	39	대학원졸	1(7세)	3800
9	41	대졸	1(7세)	4000
10	45	대졸	1(8세)	3500
11	38	고졸	2(8세, 10세)	3000
12	35	전문대졸	2(8세, 11세)	3200

〈표 2〉 조사대상자의 직업 관련 특성

사례	직업(직위)	근속 년수	평균근로시간 (1주/시간)	주5일근무제 실시여부	남편직업	남편소득 (년/원)
1	중소기업(과장)	7	50	O	대기업(과장)	4000
2	보험회사(대리)	8	52	X (월 1회 토요일 휴무)	중소기업(팀장)	3500
3	병원사무국(주임)	6	55	O	학원(전문강사)	4800
4	노인요양시설 (사무직대리)	12	60	O	공무원	3400
5	대기업(과장)	5	45	O	개인사업	5000
6	대형마트홍보실 (대리)	6	56	X (격주 토요일 휴무)	중소기업(과장)	4500
7	시민단체(간사)	8	60	O	시민단체 (사무국장)	2500
8	병원(수간호사)	13	50	O	대기업(팀장)	4800
9	대기업 (통계처리실과장)	12	55	O	대기업(과장)	3600
10	중소기업(과장)	17	52	O	개인사업	3000
11	아파트 (관리사무소주임)	4	60	X (격주 토요일 휴무/ 월 1회 일요일 출근)	백화점(팀장)	4000
12	노인복지관(팀장)	8	62	X (월 1회 토요일 휴무)	중소기업(대리)	3200

명인 경우가 5사례로 나타났다. 연평균 소득은 2500만원부터 4000만원까지 분포되어 있다.

다음으로 조사대상자의 직업 관련 특성을 정리하면 <표 2>와 같다.

대상자들의 경우 다양한 직장에서 근무를 하고 있는데, 근속년수는 5년에서 17년까지 나타났고, 대부분은 주 5일근무제를 실시하지만 월 1회 혹은 격주로 토요일을 쉬는 경우, 월 1회 일요일에 출근하는 경우도 있다. 주 평균 근로시간은 45시간에서 62시간 사이로 나타났는데, 현행 근로기준법상 주당 근로시간은 법정근로 40시간이며, 여기에 더해 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간 등 최대 68시간까지 가능하도록 규정되어 있는바, 본 연구의 조사대상자들은 대부분 법정 근로시간을 초과하여 연장근로 그리고 부분적으로는 휴일근로를 하고 있음을 알 수 있다.

2. 자녀돌봄실태

조사대상자인 기혼취업여성의 일-가정 균형 실태를 파악하기에 앞서, 초등학교 저학년생 자녀의 돌봄을 어떻게 수행하고 있는지 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

자녀가 한 명인 경우와 두 명인 경우의 돌봄은 그 시간과 내용 등에서 많은 차이가 날 것인데, 본 연구의 면접과정에서 초등학교 저학년생 자녀를 돌보기 위해 투입되는 시간은 주중 하루 평균 5-6시간 정도로 나타났다. 본 연구 대상자들이 정기적으로 출퇴근을 하는 취업여성이기 때문에, 출근 전 아이 학교준비를 위한 시간이 투입되고, 퇴근 후 식사, 준비물, 숙제 및 생활지도 등을 위한 시간이 배분되고 있었다. 한편, 주중 그리고 주말의 자녀돌봄 유형은 사례별로 아래와 같이 정리할 수 있다.

주중 돌봄유형에서는 대상자별로 차이가 많은데, 학교의 방과후돌봄교실과 특기적성교실을 이용하는 경우가 많았다. 현재 초등학교 아동을 위

한 공적 방과후 돌봄 서비스는 지역아동센터, 청소년방과후아카데미, 초등돌봄교실(방과후 학교) 등이 있고(조영희, 2014), 그 외 민간부문에서 각종 학원과 운동 및 예체능 교육시설 등이 있다. 본 연구의 대상자들은 저학년생 자녀를 둔 경우라 혼자서 먼 거리 이동이 힘들거나 불가능하기 때문에 학교의 프로그램을 이용하는 경향이 뚜렷이 나타나고 있는 것으로 보인다. 이러한 경우, 민간보다는 공적 부문의 서비스가 큰 영향을 미치는 것으로 보이며, 따라서 초등학교 돌봄서비스의 확장과 질적 개선이 우선시된다고 할 것이다.

한편, 학교 방과후교실을 이용하지 않는 경우, 서비스에 대한 신뢰가 없거나, 아이가 거부하거나, 서비스 자체가 부실한 것이 이유가 되고 있었다.

“큰 애 1학년 때 학교 방과후교실 이용했었는데, 별로 만족을 못 했어요, 뭔가 프로그램을 많은데, 강사나 내용이나 뭐 그런 게 마음에 안 들었고요, 그래서 지금 둘째 애는 수업 끝나고 그냥 교실에 남아있거나 도서실에 가거나 뭐 그렇게 시간을 때우죠, 맘에도 안 드는 방과후교실 수업 듣는 것보다는 차라리 그제 나온 것 같아요 (사례 12)”

“저는 학교 방과후교실이 제일 안심 되는데, 아이가 그렇게 싫어하더라고요, 웬만하면 거기 보내고 싶었는데, 애가 너무 싫어하니까, 할 수 없이 학원을 보내는데, 학원차가 학교 바로 앞에 오니까 그건 괜찮은데, 수업을 세 개나 듣거든요, 2학년한테는 좀 가혹한 것 같은데, 다른 도리가 없어요, 이모도 오후에는 집에 없어서. 학교 방과후교실은 신발 벗고 들어가 잠시 누울 수도 있고 애들하고 놀 수도 있고, 훨씬 좋은 것 같은데, 우리 애는 왜 그걸 싫어하는지 모르겠어요, 아무튼 그래서 애가 더 고생이지요 학원 다니느라 (사례 3)”

선행연구(송혜림 외, 2010)를 보면, 초등학교생의 방과후 돌봄에 대하여 부모들은 학교의 방과후서비스를 선호하지만 아이들 자체는 그렇지 않아서,

〈표 3〉 주중, 주말의 자녀돌봄

사례	주중 돌봄	주말 돌봄
1	(3학년) 방과후교실+학원 방과후특기적성교실 2시간, 학원 2시간 후 6시쯤 귀가, 이 후에는 부모 중 한 명이 퇴근하여 자녀돌봄	전적으로 부모가 돌봄
2	(2학년) 방과후교실+도우미 방과후돌봄교실 3시간, 4시쯤 귀가, 6세 동생을 도우미가 어린이집에서 4시에 데려와, 4시 이후 동생과 도우미와 함께 집에 있음	토요일에 엄마는 출근하고, 아빠가 휴무일 경우 아빠가 돌봄. 아빠도 출근하는 경우 도우미가 집으로 와서 아이 돌봄
3	(2학년) 친인척돌봄+학원 모의 출근이 자녀의 등교보다 이르기 때문에 부모 출근시 자녀를 근처 이모집에 데려다 줌. 아침식사 포함 1시간 정도 머물다가 학교로 감. 방과 후 학원차를 타고 학원에 가 3개의 수업을 3시간동안 듣고 이모집으로 귀가, 저녁 7시 전후 부모 중 일찍 퇴근하는 사람이 아이를 데리고 함께 집으로 귀가.	주로 엄마가 돌봄 (다양한 체험활동, 운동, 쇼핑, 외식 등. 오전에 1시간 동안 백화점의 독서교실에서 수업 들음)
4	(1학년) 방과후교실+도우미 방과후 특기적성교실 한 과목, 학교 바로 옆 학원 한 과목, 3시 이후 귀가, 3시부터 도우미가 와서 저녁 7시까지 아이 돌봄. 7시 정도 부모 퇴근.	대부분 부모와 함께 지냄. 간헐적으로 문화센터 특기수업, 체험활동 등에 참여
5	(1학년/3학년) 부모(아버지)+방과후교실+학원 남편 늦게 출근, 자녀 둘을 학교에 데려다줌. 방과후 1학년 자녀는 아빠가 학교로 데리러 와서 근처 어린이집 방과후교실에 데려다줌. 3학년 자녀는 혼자 근처 학원 두 군데를 방문. 6시쯤 엄마 혹은 아빠가 어린이집, 학원 등에서 두 자녀를 데려와 귀가함	엄마가 돌봄. 아빠 휴무일 경우 엄마아빠가 함께 돌봄. 자녀 두명, 오전 혹은 오후에 구립어린이도서관 이용
6	(2학년) 친인척+학원 부모의 출근이 빨라, 매일 친정어머니가 새벽에 오시고 아이 아침 먹이고 학교 보냄. 방과후에 학교에 가서 아이를 학원에 데려다주시고 본인집으로 귀가. 저녁 6시-7시 사이 부모 중 한 명이 자녀 데리고 귀가	격주로 엄마와 아빠가 번갈아가면서 돌봄
7	(2학년) 방과후교실+부모(아버지) 엄마가 아이 데리고 출근, 학교에 데려다 줌. 방과후교실 이용 후 4시 30분에 걸어서 아빠 직장(시민단체)으로 가 아빠 사무실에서 숙제 하고 혼자 놀다 아빠와 귀가함 (5세 동생은 아파트 단지 내 어린이집에서 돌봄)	전적으로 부모가 돌봄
8	(1학년) 친인척 부모 모두 출근 이르고 퇴근이 늦음. 지방에 친정아버지 혼자 두고 친정어머니가 자녀집으로 와서 월-금 거주하면서 아이를 돌봄. 방과후에 아이는 집으로 귀가함.	부모가 돌봄. 오후에 2시간 백화점 문화센터 방문
9	(1학년) 도우미 부모의 출근이 빨라 아침 7시에 도우미가 집으로 출근하여 1시간 정도 있다가 아이 학교앞에 데려다 주고 퇴근함. 오후 2시에 도우미가 다시 집으로 오고, 아이는 수업 마치고 귀가, 도우미가 부모 퇴근시까지 아이 돌봄(숙제 및 준비물 챙기기 등 포함)	전적으로 부모가 돌봄
10	(2학년) 방과후교실+학원 방과후 특기적성교실 두 개, 학원 한 곳, 그 후 5시쯤 귀가 후 1시간 정도 혼자 있음, 아빠 6시 퇴근하여 자녀돌봄, 엄마 퇴근 후 아빠는 다시 직장으로 나가 일 마치고 귀가함	엄마가 돌봄. 주기적으로 아동도서관 방문
11	(2학년) 방과후교실+학원 방과후적성교실 두 개 듣고, 언니(4학년)와 함께 학원으로 감. 학원 끝나고 엄마사무실(아파트관리사무소)로 가서 간식 먹으며 엄마 기다림. 6-7시 사이 엄마와 함께 귀가함	부모 모두 출근하는 날 도우미, 시어머니 등이 집에 와서 아이 돌봄
12	(2학년) 태권도장(학원) 방과 후, 교실이나 도서관에서 누나(5학년) 기다림. 누나 만나서 태권도장과 학원에 감. 5시쯤 누나와 함께 귀가. 부모는 7시쯤 퇴근.	주로 아빠가 돌봄. 엄마가 출근하지 않는 토요일은 엄마도 함께 돌봄

의견의 대립이 있는 것을 보고하고 있다. 초등학교생들의 경우 수업이 끝난 이후에도 학교에 남아 있는 것 자체를 싫어하는 것이 방과후교실을 선호하지 않는 이유 중 하나로 분석되고 있다.

“학교 방과후교실 프로그램 자체가 무지 부실해요, 들을 게 없어, 아이한테 뭐 들으라고 하기가 미안하고, 왜 그렇게 프로그램이 없는지 모르겠어요. 그래서 우리 애는, 뭐 아직 1학년이기도 하지만, 학교 끝나면 그냥 집에 오고, 도우미 아주머니가 계시지요, 그래서 도우미아주머니가 우리집에 있는 시간이 길고, 돈도 많이 들어요, 애가 방과후교실 들으면 도우미 아주머니에게 드는 돈이 훨씬 줄어들텐데, 그게 불만이에요, 다른 학교 홈페이지 보면 좋은 프로그램들이 많이 있던데, 여기는 왜 이런지 모르겠어요, 애도 집에서 심심해하고..(사례 9)”

저학년이라는 특성에 비추어, 나이 많은 형제자매가 있는 경우 부모의 돌봄은 한결 수월해지고 있음을 발견할 수 있었다 (사례 11과 사례 12).

“그래도 같은 학교에 언니가 있으니 훨씬 낫고, 언니한테 핸드폰을 사줬거든요, 무슨 일 있으면 그 아이가 연락도 하고 그래서. 그래도 언니라고, 동생이 불량식품 사달라 해도 안 사주고 신호등 건널 때 보면 동생손을 꼭 잡고, 그거 보면 참 고마워요. 첫 아이 처음 초등학교 보냈을 때보다 모든 것이 훨씬 수월하지요 (사례 11)”

“2학년 아이는 학교수업 끝나면 그냥 교실에 있거나 도서관에 가서 누나를 기다리는데요. 교실에 있을 때도 담임선생님이 늘 거기 계시고 우리 애처럼 교실에 남아있는 애들이 몇 명 더 있다는데요. 그래서 위험하고 그런 건 없어요. 그래도 아이는 누나를 계속 기다리기는 하지요. 누나 만나면 같이 태권도장 갔다가 학원 갔다가 집에 오는데, 30분 정도 거리를 걸어다니는 건데도 누나가 있으니 아이도 안심이고 저도 크게 걱정 안해요. 큰 애가 1학년, 2학년일 때는 진짜 힘들었

어요, 그 때는 둘째도 어렸고. 어떻게 그 시간을 지냈는지, 정말 하루하루가 불안과 걱정 투성이었지요 (사례 12)”.

한편, 주중 자녀돌봄은 부모의 출퇴근시간이 영향을 많이 미치고 있는 것으로 보인다. 부모 모두 출근이 빠른 경우, 아침에 단 1시간이라도 아이를 혼자 두지 않기 위해 친인척, 도우미 등의 도움을 받고 있는데, 이 역시 저학년이라는 연령특성이 작용하는 것으로 보인다. 퇴근의 경우, 본 연구의 사례에서는 엄마아빠의 퇴근이 모두 늦거나 불규칙적이어서 저녁시간 자녀돌봄의 애로나 문제를 경험하는 경우는 거의 없었는데, 이는 직장변수의 영향이라기보다는, 애시당초 자녀의 초등학교 입학과 함께 엄마 혹은 아빠가 퇴근시간을 규칙화하려는 개인적 노력을 했기 때문으로 나타났다.

“원래 제가 퇴근이 늦은 편인데, 아이가 초등학교 들어가면서부터, 가능하면 6-7시 사이에 퇴근하는 걸로 하고, 직장에 눈치도 보이고, 회식도 빠지고, 회의 하다가도 빠져나와야 하고, 쉬운 건 아닌데요, 미리 그 전부터 그렇게 하겠다고 이야기했고, 애가 어리니 동료들도 대충 이해하는 것 같아요. 애가 3학년 정도 되면, 저도 예전 상태로 돌아가야겠지요 (사례 4)”

“전에는 8시나 9시 정도 퇴근했는데요 우리 애 초등학교에 입학하면서 아예 7시 퇴근으로 해 놓고, 추가수당을 포기했지요, 돈 문제가 아니라 경력이나, 분위기 등에서 불이익이 있을 수는 있는데, 뭐 다른 방법이 없었고요(사례 3)”

“작년, 그러니까 우리 애 초등학교 입학할 때부터, 남편이 퇴근을 일찍 하는 걸로, 자기 가게를 하나까 보조한테 맡겨놓고 6시쯤 집에 오는데, 이미 우리 애는 그 전에 집에 와서 혼자 1시간정도 있거든요, 작년, 1학년 때는 그 1시간도 무지 걱정이 되고, 사실 애 혼자 무섭다고 울고 전화

하고 많은 일들이 있었는데요, 애도 적응이 되었는지, 2학년이 되어서 그런지 지금은 괜찮아요, 그나마 남편이 그렇게 일찍 집에 와서 제가 퇴근할 때까지 애도 보고 밥도 주고 하니깐 그렇게 저렇게 어려운 시기를 지나고 있구나 생각하지요 (사례 10)”

주말의 경우, 당연히 부모가 주 5일 근무제를 실시하는 직장에 다니는가 아닌가 하는 것이 돌봄유형에 결정적 영향을 미치고 있었다. 부모 모두 주 5일 근무제를 실시하는 직장에 다니는 경우, 대부분 주말 돌봄은 부모가 전적으로 맡아하고 있으며, 하루 중 일부 시간을 도서관, 문화센터 등의 프로그램을 이용하고 있었다. 부모 모두 주말 근무가 있는 사례의 경우(사례 2, 사례 11) 도우미, 친인척의 도움을 받고 있었는데, 사례 2의 경우 주중에도 도우미 서비스를 이용하기 때문에 돌봄을 위한 지출이 큰 경우이고, 이에 대해 부담을 느끼고 있으나, 다른 대안이 없고, 게다가 곧 둘째도 초등학교 입학할 예정이라, 당분간은 이대로 유지하려는 생각을 하고 있었다.

“도우미 지출이 생각보다는 많아요, 물론 저희가 맞벌이라서 수입도 적지는 않지만, 부담은 되고요. 지금은 아이 둘 다 어려서 단순히 돌보는 비용만 드는 거지만, 1-2년 후에는 학원이나 예체능같은 것도 시켜야 하는데, 그래도 둘째가 아직 어리니 돌보는 비용도 크게 줄어들지는 않을 것 같고, 이래저래 앞으로 돈이 더 많이 들 것 같아서 부담이지요 (사례 2)”

3. 일-가정의 균형 실태

본 연구가 대상으로 한 바, 초등학교 저학년생 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 균형 실태를 파악하기 위해, 먼저 일-가정 균형에 대한 주관적 인

식 그리고 일-가정 균형을 측정하는 지표*)를 적용하였다.

먼저 일과 가정의 균형에 대한 주관적 인식을 매우 불균형하다-불균형한 편이다-보통이다-균형적인 편이다-매우 균형적이다의 척도를 사용하여 질문한 결과, 불균형하다는 경우가 4사례, 균형적이라는 경우가 5사례, 그리고 나머지 3사례는 보통이다로 응답하였다. 불균형적이라고 응답한 경우는 사례 2, 사례 4, 사례 7, 사례 11인데, 공통점을 찾아본 결과, 사례 2와 11은 주5일 근무제가 아닌 경우였고, 사례 4와 7은 평균근로시간이 상대적으로 긴 경우였다. 많은 수의 자료를 통계적으로 처리한 결과가 아니기 때문에 이러한 결과를 일반화할 수는 없으나, 이러한 사례들에서는 남편의 직업, 직위, 소득 등은 부인 본인의 일-가정 균형도 인식에 큰 영향을 미치지 않고, 자신의 직장변수가 중요한 요인이 되는 것으로 보인다. 그 이유는 이러한 사례들에서 남편의 직장업무가 규칙적이며 (사례 2, 4), 주 5일 근무제를 하고 있으며(사례 4, 7), 아빠가 방과후 자녀돌봄에 집중적으로 참여(사례 7)하는 등 아빠의 돌봄 참여가 상대적으로 좋은 상태에 있음에도 엄마 스스로 돌봄의 책임을 다 하지 못하고 있다는 죄책감 그러면서 동시에 직장생활도 예전보다 소홀히 할 수 밖에 없는 상황을 종합하여, 일-가정의 불균형을 인식하고 있었기 때문이다.

다음으로, 객관적 지표를 통한 일-가정 균형을 알아보았다. 지표는 <표 4>와 같다.

제보자 12명에게 이 지표를 사용하여 자신의 일-가정 균형 상태를 체크하게 한 결과, 11번 문항을 제외한 나머지 10개 항목에 있어 평균 3.8점으로 나타났는데, 일-가정 간 갈등을 보통 수준 이상으로 느끼고 있음을 의미한다. 전체 10문항 중 점수가 가장 높은 항목은 6번으로 3.8점으로 나타나, 자녀돌봄, 가사노동으로 인해 직장업무에

*) 척도는 여성가족부(2010)의 제 2차 가족실태조사에서 사용한 척도를 이용하였다.

차질을 경험하는 경우가 많이 있음을 알려 준다. 현재 일과 가정생활의 균형을 잘 취하고 있는가에 대한 11번 문항에서는, 2.8점이 나와, 일-가정 간 균형도가 보통 수준보다 약간 낮은 것을 알 수 있다. 이 역시 초등 저학년생 자녀를 기르고 있는 생활상의 특징으로, 돌봄과 학습 지원의 부담이 한창 증가하는 시기이기 때문으로 보인다.

“일-가정 균형이요, 그런 말 들어본 적은 있지만, 조금 시간이 지난 후에 나아지겠지요. 지금은 제 일상에 가장 바쁠 때이고요, 직장생활도 더 바빠지고, 애들도 엄마를 더 원하는, 그런 시간들인 것 같아요, 어린이집 다니는 둘째에는 준비물 뭐 그런 게 없는데, 큰 애는 챙겨줘야 할 것도 많고...사소하지만, 제가 아니면 안 되는 그런 일들도 있고...그러니, 저는 포기해야지요 일단은 (사례 7)”.

“나중에 애들이 좀 크면 훨씬 수월해 질텐데, 그 때는, 그러니까 제가 50대, 60대? 그럼 직장에서도 저는 밀려날 시간인데요, 그런 거 보면 애를 좀 일찍 낳았으면 좋았겠다 그런 생각도 들고, 여하튼 지금은 애하고 직장하고 둘 다 동시에 저를 너무 원하는 그런 상태라고나 할까요...정신이 없는데, 그래도 일을 그만두지 않는 이유는, 이 시기만 지나면 어떻게든 나아지겠지, 애가 크면 제가 할 일도 그만큼 줄어들텐데, 그럼 숨 좀 쉬어지겠지, 그런 기대도 있고.. (사례 10)”.

앞에서 나이 많은 형제자매가 있을 경우 초등 저학년생 자녀의 돌봄이 수월해질 가능성을 제시하였는데, 이러한 맥락에서, 어린 동생이 있는 경우, 취업모가 갖는 돌봄의 부담은 양적으로 그리고 내용적으로 훨씬 큰 것으로 나타나며, 이는 곧 이들 취업모의 일과 가정생활의 균형에 부정적 영향을 미치고 있음도 파악할 수 있었다.

〈표 4〉 일-가정 균형 지표

항 목	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
① 직장일 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한다	1	2	3	4	5
② 직장일 때문에 가족행사에 참여하지 못한다	1	2	3	4	5
③ 직장일을 집에 가지고 가는 경우가 많다	1	2	3	4	5
④ 직장일이 많아서 가족과 함께 하는 시간이 부족하다	1	2	3	4	5
⑤ 직장일로 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다	1	2	3	4	5
⑥ 가사나 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장에 지각-조퇴-결근을 한다	1	2	3	4	5
⑦ 가족적 책임(육아, 가사활동 등) 때문에, 상관이나 동료들과 제대로 어울리지 못한다	1	2	3	4	5
⑧ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장생활이나 승진 등에 불이익을 받을까 두려움을 느낀 적이 있다	1	2	3	4	5
⑨ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장에서 불성실하다는 비난을 받아본 적 있다	1	2	3	4	5
⑩ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장에서 업무처리하는 시간이 부족하다	1	2	3	4	5
⑪ 나는 현재 일과 가정생활의 균형을 잘 취하고 있다	1	2	3	4	5

출처 : 여성가족부(2010). 제 2차 가족실태조사문항

“애가 하나인 거 하고 둘인 거 하고, 진짜 많이 달라, 1.5배가 아니라 두 배도 더 되요 할 일이, 그 부담이. 우리가 수입이 별로 높지 않아, 가능하면 외식, 도우미 뭐 이런 거 줄이고, 우리 손으로 해결하려 하는데, 그나마 아빠 직장이 애 학교하고 가까워서 다행이지, 어린이집으로 또 학교로 데려다주고 데려오고 중간에 봐주고...큰 애 학교는 선택이 아니잖아 골라서 보내는 게 아니니까, 그래서 할 수 없이 둘째 어린이집을, 집에서 가까운 데라도 해야 우리가 살 것 같아서 아파트단지 어린이집에 보내는데, 별로 맘에 안 들어요, 그래도 방법이 없어, 낮에 아빠가 애 쓰니까 밤에는 제가 피곤해도 애들한테 신경 많이 써야 하지..직장 옮기고 싶어도 준비할 시간도 없고..(사례 7)”

다음으로 일과 가정생활의 병행에 있어 장애요인을 자녀양육부담, 가사부담, 가족과 함께 하는 시간 부족, 노부모부양, 업무의 과중함, 남녀 불평등한 근로환경과 차별적 관행, 기타 등 7개 척도로 질문한 결과, 자녀양육부담과 가사부담은 12개 사례 모두 지적하였고, 업무 과중함을 언급한 사례도 10명으로 나타났다. 가족과 함께 하는 시간 부족을 장애요인으로 지적한 사례는 4명이었는데, 가족과 함께 하는 시간의 범주를 주로 ‘여가’의 내용 중심으로 이해하는 경향을 보이고 있었다.

“아직은 애들이 어려서 어디 데리고 놀러 가고 그러는 거 조금 번거로운 것도 있고요. 서로 원하는 것도 다르고 해서, 가까운 공원 같은 데 가고, 1년에 두어번 여행 가까운 데 가거나 부모님 뵈러 가고, 그러는 거 외에 딱히 없어요, 그것 보다는 하루하루 애들 먹이고 숙제 봐주고 뭐 준비해 주고 그러는 게 제일 힘든 일이고, 그럴 시간조차 충분히 없다는 게 늘 스트레스지요 (사례2).”

즉, 초등생 저학년 자녀를 둔 가정의 경우, 돌봄과 가사를 위해 필요한 노동의 강도나 시간의 차원에서 부담이 여전히 크다는 것을 알 수 있으며, 가족여가는 우선순위에서 밀려나는 경향을 짐작할 수 있다.

또한, 일과 가정생활의 병행에 있어 장애요인은 가족돌봄 그리고 업무집중의 두 개 영역에서 다 찾아볼 수 있는 것이지만, 본 연구의 제보자들은 주로 가족돌봄의 차원에 더 무게를 두고 있는데, 그 이유는 여성(엄마)들이 갖는 돌봄에 대한 책임 때문으로 보인다. 예컨대 남성의 경우, 업무에 1순위를 둔다면 가족으로부터의 요구 때문에 업무에 장애가 된다는 인식이 나타날 것인데 반해, 여성들은 직장생활을 하더라도 가족돌봄을 소홀히 하지 않으려는 의식이 강해, 업무가 가족돌봄을 방해하는 방향으로 인식할 가능성이 더 높은 것이다.

“우리 애아빠 보면, 아빠역할도 별로 잘 못 하고, 또 적극적으로 하려는 의지도 별로 없는 것 같은데, 그래도 스트레스를 받는 것 같지는 않던데요, 근데 주말에 애들 데리고 좀 놀아달라 하면, 회사직원들 만난다, 부장님이 부르시는데, 뭐 그런 말 하면서 짜증도 내는 것 같고요. 여자하고는 많이 달라..그런 것 같아요..이 사람만 그런 건 아닌 것 같고, 제 직장에서도 보면, 남자들이 대부분 그런 것 같아요, 퇴근했다가도 누가 부르면 금방 나오거든요, 우리는 못 그래, 저녁 때 퇴근해서 애 보다가 어떻게 다시 나오나.. (사례 8)”

한편 근무시간의 융통성이 일-가정 균형에 어떤 영향을 미치는가 알아보기 위하여 근무시간 조절 가능성을 물어보았다*. 근무시간 조절이 (거의) 불가능한 경우는 사례 1, 3, 4, 5, 9, 10 이었고, 가능성이 있다는 사례는 2, 7, 12로 나타났다. 나머지 사례 6, 8, 11은 불가능하지는 않지

*) 여성가족부(2010) 제 2차 가족실태조사에서 사용한 문항으로 아래와 같이 구성된다.
귀하의 근무시간 조절은 어느 정도 가능합니까?

만 그 때 그 때 다른 경우로 나타났다. 꼭 일치되지는 않지만, 주 5일 근무제를 실시하는 직장에 다니는 경우 근무용통성이 더 낮은 것으로 보여, 주중과 주말의 생활이 명확하게 구별되는 경향을 보인다. 즉 주 중에는 직장근무를 충실하게 하는 대신 일상적인 근무용통성은 크지 않으나, 주말은 확실하게 가족생활에 몰입할 수 있다는 것이고, 주말에도 근무를 하는 경우가 많은 사례는 그 대신 주 중에 필요한 경우 잠시 아이를 보거나 학교를 방문하거나 할 소지가 상대적으로 더 높은 것이다.

“우리는 한 번 출근하면 공무 외에는 어디 못가요, 출근기에 태그를 찍고 출퇴근하니까 기록에 다 남고 나중에 인사고과에 반영되고요. 회사 분위기 자체가 아주 칼 같아서, 점심도 꼭 1시간, 출퇴근 지각 이런 것도 거의 없어요, 저도 예전에는 그런 일이 없었는데, 애가 학교 들어가면서 중간에 조퇴, 애가 아파서 아침에 병원 갔다 지각출근, 이런 거 몇 번 있었지요, 남들은 어떻게 생각할 지 모르겠지만, 불가피한 상황이다 저 스스로 생각하고, 뭐 인사에 불이익 있으면 당해야지 어떻게 하겠어요, 쫓겨날 것까지는 아니니까 (사례 9)”.

“주말에도 출근하는 경우가 많으니까, 애는 학교에 안 가는데, 아무래도 좀 신경이 쓰이는데요, 그래도 주 중에 애 학교 갈 시간, 잠시는 낼 수 있고, 애 아플 때는 점심시간 끝나면 학교 가서 데리고 제 차에 태워 같이 다닌 적도 있고, 일하는 데는 좀 방해가 되기는 하는데, 그렇게라도 애를 볼 수 있으니까 훨씬 낫지요, 아님 대낮에 애를 누구한테 맡기겠나 그런 생각 하면...(사례 2)”.

앞에서 주 5일 근무가 자녀돌봄유형에 결정적 영향을 미친다는 분석을 하였는데, 근무용통성 역시 영향력이 큰 요인이며, 나아가 일-가정 양립

도 그 영향을 받는 것으로 보인다. 종합하면, 취업모 본인의 주 5일 근무제와 근무용통성 뿐 아니라, 배우자의 근무형태와 용통성은 부부 간 자녀돌봄 및 각 자의 일-가정 양립에 영향을 크게 미치는 변수임을 다시 한 번 확인할 수 있다.

마지막으로, 초등 저학년생 자녀를 돌보는 취업모의 일-가정 균형도 향상을 위해 어떤 제도들이 필요한가와 관련하여, 그 요구도를 질문하였는데, 제시한 사례는 자녀돌봄을 위한 현금 지원, 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 단축근무제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 돌봄 및 교육 지원 제도 (배우자 가족간호휴가제, 방과후교실 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 근로자 지원 제도 (근로자 건강·교육·상담프로그램 등) 등이었다. 그 결과로, 시차출퇴근제 그리고 자녀돌봄을 위한 방과후교실에 대한 요구가 동시에 1순위로 나타났다. 주로 주 5일 근무제를 실시하는 직장에 다니는 경우, 시차출퇴근제 혹은 단축근무제에 대한 선호가 높게 나타났는데, 사례 3과 4, 10의 경우이다. 이들은 직장생활에서의 승진이나 고용조건에서 불이익이 발생하지 않는다는 전제 하에, 자녀 방과후 시간에 맞춰 일찍 퇴근하는 방식을 선호하고 있었으며, 이로 인해 발생하는 일정 기간 동안의 소득감축은 큰 문제로 삼지 않았다.

“아빠가 공무원이라 퇴근이 정확한 편이기는 한데요, 그래도 직장이 가깝지 않아 늘 7시는 넘어야 귀가하고, 도우미 아주머니가 그 때까지 애와 함께 계시는데, 저는 더 늦게 퇴근하는 경우가 많고, 참 안타까워요, 오후 5시나 6시에만 집에 와도 참 좋겠어요, 그럴려면 지금보다 2-3시간은 일찍 퇴근해야 하는 거라, 차라리 아침에 더 일찍 출근하고 일찍 퇴근하고, 그런 거 제도 있으면 참 좋겠어요, 뭐 월급 좀 덜 받아도, 아예

- ① 근무시간 조절이 전혀 불가능하다 ② 근무시간을 조절하기가 쉽지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 근무시간이 자유로운 편이다 ⑤ 매우 자유롭게 근무시간을 조절할 수 있다

직장 그만두거나, 애 방치하는 것보다는 훨씬 나으니까 (사례 4)”.

사례 3은 출근이 빨라 근처에 사는 이모의 도움을 받는데, 남보다 낫다 해도 부모의 손길이 아직 필요한 자녀에게 너무 시간을 못 내는 것 같아, 부모 중 한 사람이 일찍 퇴근하거나 혹은 늦게 출근하는 방식이 필요함을 요구하고 있었다.

“우리 둘 다 출근이 빨라, 둘 중에 하나라도 애 학교 보내고 출근할 수 있으면 좋겠는데, 그게 쉽지가 않아요, 직장까지 거리도 만만치 않고, 애가 고학년만 되도 혼자 1시간 정도는 집에 있다 학교 가도 되는데, 아직 어려서. 여하튼, 엄마던 아빠던, 애 학교 보낸 다음 출근할 수 있으면 그나마 감사한 거지, 그런 제도 있으면 좋겠어요, 애들이 저학년일 때 엄마 아빠 출근 좀 늦게 해도 되는 거, 좀 덜 일하고 월급이 좀 줄어도, 1-2년 만이라도, 그건 감수할 수 있을 것 같아요 (사례 3)”.

그런데 현행 모성보호제도에 있어 근로자의 근로시간단축은 육아기에 한정되어 있고, 그나마 강제성과 실효성에서 한계가 있기 때문에, 시차 출퇴근제나 단축근로제 자체가 초등생 자녀를 둔 경우까지 적용될 수 있는 현실은 아직 아니라고 할 수 있다. 특히 이는 어린이집 이용의 경험에 있는 모든 사례가 공통적으로 표출하는 불만이기도 하다.

“애가 어린이집 다닐 때하고 학교 다니는 거하고 완전히 달라, 지금 더 힘들어요, 너무 일찍 끝나, 방과후 프로그램이 좋으면 상관 없는데 그것도 아니고, 학원 왔다갔다 하고, 여하튼 지금이 더 위험하다고 느껴져요 (사례 3, 10). 이걸 뭔가 사각지대 그런 거 같아요, 애가 어린이집 다닐 때 더 어린 건데, 지금은 더 나이는 들었는데 훨씬 신경이 많이 쓰이는 거, 좀 잘 못 된 거 같아요 (사례 4, 5), 특히 저학년은, 아주 어린애랑 똑같다니까, 신경 많이 써줘야 하는데, 그 2-3년이 뭔가 제도나 프로그램 이런 거에서 봉 뜨는 거 같아요, 내가 애를 학교에 보내놓고 나니까, 그런

게 느껴져, 어린이집 보낼 때보다 더 불안해 (사례 5, 10). 왜 주위 친구들이 애 어릴 때도 잘 버티더니, 초등학교 들어가면서 더 힘들어 하고 직장 그만둘 생각 하는지, 알 것 같아요, 너무 애가 방치된다니까, 학교도 해결을 못 해 주고, 저학년인데 학원 가서 뭐 배우는 것도 이상하고 (사례 7)”.

한편 방과후 교실에 대한 요구도 역시 저학년생이라는 발달특성이 크게 영향을 미치고 있었다.

“애가 아직 어린데, 학원 가면 욱 배우고, 끼니도 제대로 못 먹고, 문제가 많아, 근데 학교에서 하는 엄마품방과후교실 뭐 이런 이름만 좋지 실제로는 거의 애들 몰아넣고 안 죽고 안 다치게 하는 수준이더라 말이지, 그러니까 할 수 없이 학원에 보내는 거예요, 어린 애들은 학교를 떠난 안 돼, 거기서 놀고 뒹굴고 먹고 그래야 하는데 (사례 6)”.

“제 친구 보니까, 방과후 교실이 그렇게 좋는데, 무료고, 간식비만 받고 저녁 8시까지 봐준다는데, 1-2학년이 많데요, 보육교사가 있어서 숙제도 봐주고, 애들이 아주 좋아한다고, 무슨 모범사례로 그 학교가 뽑혔다고, 지원도 많이 받는다는데, 그거 뭐 지원받는 데만 잘 해야 하는 건 아니잖아요, 모든 학교가 다 그렇게 해 줘야지, 부럽더라고 (사례 2).

학교 뿐 아니라 부모 직장에 어린이집이 설치되듯 방과후교실도 함께 운영되는 방안에 대한 요구도 도출되었다.

“직장어린이집이 요즘은 많아졌잖아요, 우리 회사도 예전에는 규모는 적지만 여직원이 많으니까, 옆 건물에 있는 다른 회사랑 공동투자해서 직장어린이집 만들어줬거든, 그거 참 좋았어요, 애가 학교 들어가니까 그거 이용을 못 하는데, 가끔 거기 가 보곤 하는데요, 그 옆에 방 몇 개 더 만들어 초등학교 애들도 돌봐주면 나는 거기 보낼 것 같아, 어린이집처럼 셔틀버스 운영하면

되니까, 왜 직장어린이집은 있는데 직장방과후교실은 없는지 모르겠어요, 엄마아빠들 다 좋아할 텐데 (사례 10)”.

“여하튼, 애가 어릴 때는 무조건 엄마아빠 가까운 곳에 있어야 한다고 생각해요. 우리 직장에 돌봄교실, 방과후 스쿨 뭐 그런 거 있으면 참 좋겠어요, 저는 집도 직장하고 가깝고 그래서, 애가 오기도 그리 어렵지 않거든, 수시로 들여다 보고, 애도 만나고, 애가 엄마 일하는 것도 자연스럽게 구경하고, 좋은 점이 참 많은데, 직장보육시설만 필요한 게 아니고, 직장방과후교실도 빨리 만들어져야 할 것 같아요, 강제적으로, 제도적으로 (사례 3)”.

의외로 돌봄을 지원할 수 있는 현금에 대한 요구도는 다른 서비스에 대한 요구도보다 크게 부각되고 있지 않은데, 이는 남성과 비교할 때 큰 차이로 분석된다. 남성의 일·가정 양립 요구도를 조사한 선행연구에서는 현금에 대한 요구도가 1순위로, 그 다음에 직장보육시설, 아이돌보미서비스 등의 순서로 나타났고, 가장 낮은 항목은 일시적 업무전환제도였다(송혜림, 2012a). 물론 이 선행연구에서는 학령 전기 자녀를 둔 남성을 대상으로 하였기 때문에 단순한 비교는 한계가 있으나, 이러한 남녀의 요구도 차이는 자녀 연령의 영향으로 인한 차이에 더하여, 남성과 여성이 갖는 돌봄에 대한 부담과 책임의 차이에서 기인한다고 분석할 수 있다.

“애 기르라고 국가나 직장에서 돈을 주는 건, 물론 도움이 되겠지요, 근데 그거 갖고 어디에 쓸까, 결국은 애 기르는 데 쓸건데, 애한테 정말 필요한 건, 혼자 있지 않아야 되는 거, 부모가 많은 시간 함께 있어 신경 써 주는 거, 불량식품 안 먹는 거, 위험하지 않은 거, 이런 건데, 엄마 역할을 대신할 뭔가가 필요한 건데, 이게 돈으로만 해결되는 건 아니라, 엄마손이 아직 필요한 것이라, 내가 직장을 다니는 한에 있어서 정말

필요한 건, 아이가 안전하게 돌봐질 수 있다는 거 그거지 (사례8)”.

“뭔가 현금지원을 받는다 쳐도, 그 돈으로 도우미 아주머니 집에 오셔서 우리 애 돌봐준다, 그럼 난 경제적 부담은 줄어들지만, 애가 집에 누구 남이랑 단 둘이 있는 거, 그것도 마땅치는 않아요, 그 나이 때는 친구를 좋아하거든요, 그러니 좋은 시설이나 기관, 방과후교실 이런 데에서 친구들과 함께 있고, 영양가 있는 간식 먹고, 편안하게 놀고, 그러는 게 더 낫지, 그럴려면 저한테 직접 돈을 주기보다는 무슨 시설, 프로그램, 이런 게 더 필요하다는 생각이예요 저는 (사례12)”.

또한 단축근무나 유연근무제가 직업에서의 근본적인 지위에만 영향을 안 미친다면, 다소의 손해는 감수하더라도 이를 선택하겠다는 제보로 보아, 승진이나 성공보다 앞서는 자녀돌봄에의 책임이 남성보다 여성에게 더 강하게 작용하리라는 추측도 가능하다.

“애 한창 엄마가 필요할 때 일어난 혹은 이삼년, 일 조금 덜 하고 덜 벌고 승진 좀 늦게 하고, 그래도 그게 낫지요, 직장은 수십년 다닐 건데, 애는 지금 바로 이 순간 엄마를 필요로 하는 거니까 (사례 9). (단축근무) 그거 사용했다고 해직 당하거나 어디 이상한 데로 전보발령 나고 그러는 거 아니라면, 저는 다소의 손해는 충분히 감수할 수 있어요, 엄마니까, 지금은 제 상황이나 일과 가정의 균형 뭐 그런 건 잠시 미뤄놔도 될 것 같아요 (사례 1)”.

실제로 남성들의 경우 예컨대 탄력근무제를 사용한다 해도 회사에 부정적 인상을 줄까봐 꺼려한다는 연구결과(Pleck, 1993 - 신윤정, 2010 재인용) 그리고 남성들이 육아휴직제도를 사용하게 되면 경력의 불이익을 우려해 휴직기간을 짧게 줄이는 경향이 있다고 보고한 연구(Levin, 1997 - 신윤정, 2010 재인용) 등이 여성에게는

충분히 적용되지 않을 수 있다는 추론이 가능하다고 보여진다. 심지어, 제보자 8의 경우, 좋은 학력에 경력도 우수하고 고속승진의 경험이 있고 주중 친정어머니의 돌봄지원을 받을 수 있는 좋은 조건임에도 불구하고 1학년인 아이돌봄을 위해 근무시간이 감소되는 계약직으로의 전환을 고려해 볼 만큼 자녀돌봄시간 확보에의 높은 요구를 보이고 있었다. 본인은, 제도가 충분하지 않아 이를 실천할 수 없었지만, 후배 여직원들을 위해 근무시간 단축, 출퇴근시간 조정 등은 꼭 필요하다는 강조를 여러 번 하고 있었다.

V. 결론 및 제언

이상과 같은 결과를 종합할 때, 우선은 초등학교 저학년생을 둔 취업모의 일-가정 균형 상태 및 이에 영향 미치는 요인에 대한 분석 그리고 이들을 위한 제도적 지원 등에 있어 자녀연령이라는 결정적 변수를 고려해야 한다는 점, 본인과 배우자의 근무형태 및 근무유동성이 일-가정 균형에 큰 영향을 미친다는 점, 아직은 일-가정의 균형도가 충분할 정도 확보되지 않고 있다는 점 등을 확인할 수 있다.

아래에서는 연구결과를 요약하면서 이러한 결과에 기초하여 도출할 수 있는 결론을 정리, 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구의 조사대상자들은 자녀를 어린이 집에 보낼 때보다 초등학교 저학년인 현재 돌봄의 부담과 어려움을 더 많이, 더 높게 느끼며 이를 보고하고 있었다. 그러나 현실적으로 우리나라의 돌봄지원정책과 제도의 설계는 주로 영유아기 자녀 돌봄에 집중되어 있어, 초등학교 저학년생을 둔 가정이 사각지대처럼 방치될 수 있다는 점을 문제로 지적하지 않을 수 없을 것이다. 따라서 초등학교 저학년생의 발달특성 및 이러한 자녀를 돌보는 방법이 가정의 상황에 부합되는 맞춤형의 돌봄지원

이 이루어져야 할 것이다. 본 연구에서 표출된 바, 학교 혹은 부모의 직장에 속한 방과후 교실이 제도적 차원에서 보다 적극적으로 구축되어야 할 것이다. 나아가, 방과후 교실이 있어도 이용하지 않는 경우, 프로그램의 양과 질, 전담 인력 등에 대한 불만족이 그 이유로 나타나는 바, 질 높은 방과후 프로그램의 개발과 보급, 방과후교실을 전담하는 인력의 전문적 양성과정과 운영관리 등이 동시적으로 추진되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 취업모들은 자녀돌봄을 위한 현금 지원보다는 방과후 돌봄 기관과 서비스, 본인의 근무시간 단축이나 변경 등을 우선적으로 요구한다는 결과로부터, 가족정책, 노동정책, 양성평등정책, 일-가정 양립 정책을 어떻게 연계시키며 조정해나가야 하는가에 대한 새로운 논의거리가 도출될 수 있다. 우선은, 본 연구에서 취업모들이 갖는 자녀돌봄에 대한 책임이 남성과는 다르게 나타났는데, 이를 성차별적 관행과 문화라고 단정해야 할지, 아니면 현실을 부인할 수 없는 적응과 수용의 차원으로 해석해야 할지, 아니면 여성애와 모성의 차이라고 해야 할지 등은 좀 더 종합적인 분석과 진단이 필요하다고 할 것이다. 좀 더 많은 사례를 통한 자료 확보, 다수의 대상을 통한 서베이와 과학적 통계분석 등을 통해 보다 정확한 실태를 파악하는 것이 당면한 우선 과제일 것이며, 이러한 실태에 기초하여 어떤 방향으로 정책을 설계할 것인가를 고민해야 할 것이다. 예컨대, 이러한 취업모들의 요구를 받아들이고, 현실적으로도 남성보다는 여성들이 자녀돌봄의 부담을 더 많이 느낀다는 점을 반영하여, 우선은 남성보다는 여성들이 더 수월하게 선택, 사용할 수 있는 제도 마련에 집중할 것인가, 아니면 남성과 여성 모두 평등하게 자녀돌봄의 책임을 가질 수 있도록 양성평등의 문화를 확산시키는 방법을 우선적으로 마련할 것인가를 고민할 필요가 있다. 전자의 경우, 당장은 취업모의 자녀돌봄부담을 경감시키는 실효성이 있겠으나 장기적으로는 성차별적 돌봄수행의 관행

을 근본적으로 변혁하기에는 한계가 있고, 후자의 경우 궁극적인 방향은 바람직하나 단기적으로 현재 자녀돌봄문제에 직면한 맞벌이 가족, 특히 취업 모에게는 유용성을 보장할 수 없다는 점에서 그러하다.

셋째, 본 연구의 제보자들은 자녀의 연령과 그에 따른 가정생활주기를 고려할 때 본인의 일·가정 양립, 가족여가시간의 확보 등은 다소 미뤄놓는 경향을 보여주고 있었다. 우선은 초등학교 저학년이라는 당면한 현실, 즉 여전히 학부모에 대한 요구가 많고 공교육이 충분히 제 기능을 하지 않는 상황에서 직장생활과 학부모역할을 동시에 감당한다는 것 자체가 어려운 현실이기 때문이다. 따라서 이 기간 동안 직장생활에의 소홀함, 이로 인한 다소의 손해 등을 감수하면서도 직장을 그만두지 않으면서 동시에 자녀도 잘 돌볼 수 있는 삶의 형태를 취하는 경향을 보이는 것이다. 물론 이러한 시기가 오래 지속되는 것은 아니라 할 지라도, 현재 조직과 직장의 치열하고 경쟁적인 상황을 고려할 때 이러한 한계는 취업여성의 생애노동단계에 어느 정도 부정적 영향을 미치리라고 추론할 수 있다. 그리고 그것이 주로 여성들만의 경험이라는 점에서 문제의 소지는 충분하다고 사료된다. 따라서 여성만이 감수해야 하는 직장에서의 불이익과 손해라는 문제를 해결하고, 가족 안에서는 부모가 공동으로, 그리고 가족과 국가사회 및 지역사회가 함께 돌봄을 분담하고 책임지는 가족친화적 사회문화 조성이 시급히 요구된다고 할 것이다.

넷째, 향후 다른 생활주기에 속한 취업모를 대상으로 한 연구, 자녀를 기르는 엄마와 아빠의 돌봄수행과 일·가정 양립의 상태를 비교하는 연구, 양적으로 다수의 데이터를 확보하여 통계적인 결과를 도출할 수 있는 연구 등 다양한 후속 연구들이 축적되어, 일하는 부모의 자녀돌봄 부담 및 일·가정 양립의 실태를 다양하게 제시하고 이에 기초하여 가족정책은 물론 일·가정 양립 정

책, 노동 및 교육 정책, 양성평등정책 등의 설계 및 추진이 보다 체감성을 강화하는 데 기여해야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김종길·김광석·백유성(2009). BWF의 선행 요인과 조직효과성의 관계. 2009년 경영관련 학회 통합 학술발표대회 자료집, 18-19.
- 2) 김태홍(2008). 일·가정 양립 정책과 지속가능한 발전. 한국가족자원경영학회 2008년도 추계학술대회 자료집.
- 3) 변신원(2010). 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램. 한국양성평등진흥원.
- 4) 세계일보(2014). 모성보호제 수혜도 빈익빈 부익부. 2014.6.9.
- 5) 송혜림(2012a). 남성의 일·가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 6) _____(2012b). 일과 생활의 균형, 정책에서 생활로. (사)대한가정학회 2012년도 춘계학술대회 자료집.
- 7) 송혜림·유아량(2013). 돌봄노동의 사회적 지원정책을 통해 본 일·가정 양립 실태에 대한 연구. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
- 8) 송혜림·조영희·정영금·고선강·김유경(2010). 일가정 양립을 위한 자녀돌봄 요구 및 정책개발연구. 여성가족부 위탁연구보고서.
- 9) 신윤정(2010). 아버지의 가족생활 참여를 위한 정책 제언. 한국여성정책연구원 대토론회 ‘남성의 가족생활 참여 및 아버지역할 지원방안’ 자료집, 32-47.
- 10) 여성가족부(2010). 제 2차 가족실태조사. 여성가족부.
- 11) 윤소영(2010). 삶의 패러다임 변화. 일과 삶의 균형과 가족친화정책. 한국양성평등진흥

- 원 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램 자료집.
- 12) 정부부처합동(2006). 제 1차 건강가정기본계획. 정부부처합동.
- 13) _____(2011). 제 2차 건강가정기본계획. 정부부처합동.
- 14) 조영희(2014). 초등학생 방과후 돌봄서비스 분석과 개선방안. 한국가족자원경영학회지, 18(1), 141-162.
- 15) 조희금 · 송혜림 · 박정윤 · 서지원 · 오문완 (2010). 일하는 여성의 자녀돌봄 및 가사과건 서비스 전문화·효율화 방안에 관한 연구. 고용노동부 위탁연구 보고서.
- 16) 통계청(2013). 2013 통계로 보는 여성의 삶. 통계청.
- 17) _____(각년도). 경제활동 인구연보 통계청.
- 18) 한국경제(2014). [저출산대책 다시 짜라] 위 King맘의 좌절... “일이냐, 아이냐” 하나는 포기해야 하는 사회. 2014.7.3.

- 투 고 일 : 2014년 3월 17일
- 심 사 일 : 2014년 4월 8일
- 심사완료일 : 2014년 7월 16일