

취업여성의 일-가족 상호작용을 둘러싼 개인-조직-정책의 역학

원숙연*

본 연구는 기혼의 취업여성이 직면하는 일과 가족 간 상호작용에 작용하는 요인을 실증적으로 규명하였다. 일-가족 간 상호작용 중 부정적인 관계인 일-가족 갈등(work-family conflict)만이 아니라 일과 가족이 상호 긍정적으로 작용하는 일-가족 촉진(work-family enhancement)을 함께 고려하였다. <2010년 제 3차 여성가족패널조사>에 기반한 전국 2045 명의 기혼 취업여성을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 그 결과, 우리나라 기혼의 취업여성에게 있어서 일-가족 갈등이 일-가족 촉진보다 훨씬 높은 수준이었으며, 연령 및 교육수준은 일-가족 갈등 및 촉진 모두에, 노동지위, 소득 및 직장규모는 일-가족 촉진의 존재양식에 차이를 만드는 것으로 나타났다. 두 번째, 일-가족 갈등은 나이, 직장유형(공공부문 대 사기업), 직장규모 및 노동시간과 같이 제도적이고 현실적인 차원에 의해 영향을 받는데 반해, 일-가족 촉진은 직장생활에 대한 남편의 평가나 직장에서의 상호작용과 같이 상대적으로 추상적이며 관계적인 요소에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 마지막으로, 출산/육아휴직 및 보육관련 지원과 같이 일-가족 양립을 돕기 위한 정책적 개입이 일-가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향이 발견되지 않았다.

주제어: 일-가족 상호작용, 일-가족 갈등/ 촉진, 기혼 취업여성, 가족-조직-정책 삼각구도

I. 문제의식 및 연구목적

여성인력의 효과적인 활용의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 특히

* 영국 University of Nottingham에서 행정학박사학위를 취득하고, 현재 이화여자대학교 행정학과 교수로 있다. 주요 관심분야는 여성정책, 여성과 조직, 다문화정책 등이다(sywon@ewha.ac.kr).

인간개발지수(Human Development Index:HDI)를 포함해 다양한 국내·외 지표가 보여 주듯(McKinsey, 2001; McKinsey and Company, 2007; OECD, 2008; 강성애 · 류은영, 2008; 원숙연 · 이동선, 2012), 여성인력의 질적인 수준이 고도화되어 있는 우리나라의 경우에는 더욱 더 그렇다. HDI(Human Development Index)는 각국의 평균 수명과 교육수준, 1인당 국민소득 등을 고려한 복합적 지수로, 한국은 2011년 0.897점으로 조사대상국 187개 중 15위에 위치하고 있다. 또한, 문자해득률이나 취학률 등을 고려한 GDI(Gender-Related Development Index)도 155개 조사대상 국가 중 26위로 비교적 높게 나타났다. 이들 자료가 증명하는 것처럼 우리나라 여성이 가진 인적자원(human capital)의 질이 상당한 수준에 도달했다고 볼 수 있다(UNDP, 2011). 이처럼 인적자원으로서의 우수성을 확보한 여성을 제대로 활용하지 못한다는 것은, 개인은 말할 것도 없고, 사회전체로서도 상당한 손실인 것은 말할 것도 없다.

이처럼 여성의 노동시장 참여의 중요성에도 불구하고, 우리나라에서 여성의 노동시장 참여는 양적으로나, 질적으로나 여전히 만족스러운 수준에 이르지 못한 것이 현실이다. 이러한 현실은 국내·외 경제상황이 어떤가에 따라 일정한 영향을 받기도 하겠지만, 그보다 더 중요한 것은 여성이 노동시장에 적극적으로 참여하고 자신의 역량을 충분히 발휘하는데 상당한 장애요인이 존재하며, 특히 중요한 장애요인 중 하나가 일-가족 양립과 무관하지 않다는 사실이다. 여성의 노동시장 참여가 확대되면서, 일과 가족의 경직적 이분법의 근거로 작동했던 남성부양자 이데올로기의 설명력이 약화되었음에도 불구하고(Zedeck & Mosier, 1990; Boje & Leira, 2000; 원숙연, 2005; 윤성호, 2011), 여전히 일-가족 양립은 여성의 문제로 규정되고 있는 것이 부인할 수 없는 현실이기 때문이다. 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는 중요한 원인으로 '가사와 육아'의 어려움을 가장 많이 거론하고 있다는 조사결과는 이러한 현실을 극명하게 보여준다(통계청, 2007; 한국여성정책연구원, 2010).¹⁾

1) 2009 한국의 성인지 통계에 따르면(한국여성정책연구원, 2010), 여성이 노동시장에 진출하는데 있어서 가장 큰 장애요인이 무엇인가에 대한 조사에서 남녀모두 여성에게 부여된 육아부담(여: 70.1%, 남:65.4%)을 꼽았으며, 여성의 가사부담이 그 뒤를 이었다(여:40.2%, 남: 35.8%). 이러한 결과는 여성취업에 있어서 일-가족 양립이 갖는 어려움이 어느 정도인지를 충분히 보여준다.

주지하는 바와 같이 일-가족은 별개의 분리된 영역일 수 없어서 상호침윤이 불가피한데도, 이를 인정하지 않는 것은, 여전히 보살핌의 책임을 떠 맡아야하는 여성에게는 장애일 수밖에 없다. 여성의 노동시장 참여로 인해 불가피하게 발생하는 ‘보살핌의 공백’(care deficit)을 제도적으로 또는 사회적으로 메울 수 있는 장치가 마련되지 않은 상태에서 여성에게 보살핌의 책임과 유급노동 중 하나를 ‘선택’하거나, 유급노동-보살핌이라는 이중의 부담을 ‘감수’할 것을 강요하는 것이기 때문이다. 노동권의 박탈을 결과하는 전자나, 이중부담에 따른 희생과 노동시장에서의 불리한 지위로 발현되는 후자 모두 여성의 노동시장에의 참여를 어렵게 하는 것임은 분명하다(cf. 조혜선, 2002; 원숙연, 2005; 이재경외, 2006; 송다영외, 2010)

이러한 상황적 맥락에서 본 연구는 취업여성의 현실 속에서 직면하게 되는 일과 가족 간 상호작용(interaction)에 작용하는 영향요인을 규명한다. 최근 이와 관련한 연구가 비교적 활발하게 이루어져 온 것은 사실이나, 본 연구는 다음과 같은 측면에서 기존연구와 차별성을 갖는다. 먼저, 일-가족 간 관계에 대한 기존의 논의가 일-가족 갈등(work-family conflict)관계에 집중한데 반해(정영금, 2005; 이재경 외, 2006; 박기남, 2009; 손영빈·최은영, 2009; 황혜원·신정미, 2009; 송다영 외, 2010; 김선희, 2010), 본 연구는 일-가족 갈등만이 아니라 일-가족 촉진(work-family enhancement)과의 상대적 관계 속에서 다면적이고 복합적인 논의를 진행하고자 한다. 일-가족 관계는 교호적인 것으로 갈등과 촉진을 동시에 내포하고 있기 때문에, 갈등은 촉진과의 비교 속에서, 촉진은 갈등과의 관계설정 속에서 보다 명확해질 수 있다.

물론, 최근 일-가족 갈등 및 촉진의 쌍방향적 관계에 대한 논의가 일부 발견된다(김진희·한경혜, 2002; 김옥선, 2008; 유계숙, 2008; 원숙연·박지원, 2009). 그러나 일-가족 갈등 및 촉진의 영향요인 중 개인이나 가족요인에 초점을 맞추거나 직장요인을 추가하는 형태로 이루어질 뿐, 정부정책의 영향력을 규명하는 연구는 찾기가 어렵다. 본 연구가 이들 연구와 다른 점은 일-가족 갈등 및 촉진으로 발현되는 일-가족 상호작용에 작용하는 ‘정부정책’의 영향력에 까지 그 논의의 범위를 확장하고 있다는 점이다. 서구의 많은 국가에서 여성의 노동시장 참여의 지원을 목적으로 가정에서 전적으로 수행해 왔던 ‘보살핌’의 책임에 대한 지원이 중요한 정책의제로 설정되어 적극적으로 개입해오고 있다. 이러한 움직임은 우리나라도 예외

가 아니어서 그간 정부는 출산휴가와 육아휴직으로 대표되는 휴가정책, 탄력근무 시간관련 노동시간 정책, 직장보육시설 및 보육비 지원으로 구성되는 보육정책 등을 실시하였다(원숙연, 2005; 홍승아, 외, 2006; 원숙연·이동선, 2012). 이러한 정책이 과연 여성이 직면하는 일-가족 상호작용에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 밝히는 작업은 정책효과성 측면에서 매우 중요하다.

바로 이러한 필요성에 기반하여, 본 연구는 기존연구에서 주로 논의되었던 1)개인 및 가정 그리고 2)직장요소에 더하여 3)일-가정 양립지원 정책요소가 일-가족 상호작용에 미치는 영향력으로까지 그 논의의 지평을 확대하고자 한다. 일-가족 상호작용에 대한 실질적이고 정확한 이해는 미시(개인 및 가정)-중범위(직장)-거시(국가정책)차원이 모두 함께 고려되어야 가능하다는 점에서 이 모두를 고려하는 본 연구의 필요성은 배가(倍加)된다. 특히 이들 세 차원이 일-가족 상호작용에 미치는 차별적 영향력을 규명함으로써, 그 차별적 영향력이 의미하는 바는 무엇이며, 향후 여성의 노동시장 참여를 활성화하는데 있어서 어떠한 방면에서, 어떤 노력이 경주되어야 하는지를 제시할 수 있다는 점에서 본 연구가 갖는 의미를 찾을 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 일-가족 상호작용에 대한 개념적 논의²⁾

일-가족 상호작용은 한 영역(가족 혹은 일)에의 참여가 다른 영역(일 혹은 가족)에의 참여에 영향을 미치는 정도를 의미한다(Pleck, 1995; 원숙연·박지원, 2009). 일

2) 본 연구에서 일-가족 상호작용은 영어로 interaction 또는 interface를 의미한다. 관련논의에 따르면, 일-가족 관계를 규정하는 용어로 일-가족 전이(spillover)개념이 자주 사용된다(Burke & Greenglass, 1987; Evans & Bartolome, 1986; Zedeck, 1992; Grzywacz et al., 2002). 전이는 일-가족의 영역이 상호영향을 미치는 것은 같으나, 이 경우는 상호영향을 미쳐 양자 간에 유사성(similarity)이 발생하는 것을 함축한다. 두 영역이 상호작용함으로써 추구하는 가치, 중시되는 행동양식이나 기술 등이 유사해지는 상황을 기술하는 개념으로(Zedeck, 1992; Judge & Watanabe, 1994; Edwards & Rothbard, 2000), 그 포괄범위가 한정된 경향이 있다. 따라서 본 연구에서는 보다 일반적이고 포괄범위가 넓은 '상호작용' 개념을 사용한다.

과 가족은 본질적으로 별개의 영역이 아닌 긴밀하게 연계되어 있는 것으로, 그 상호작용 중 하나가 일-가족 갈등(Work-Family Conflict: WFC)이다. WFC는 기본적으로 자원소모(자원유출 resource drain)개념에 기초한다(Edwards & Rothbard, 2000; cf 손영빈·최은영, 2009; 송다영 외, 2010; 김선희, 2010). 자원소모란 시간, 관심(attention) 및 에너지와 같이 개인이 소유한 희소자원이 한 영역에서 다른 영역으로 넘어감으로써 발생한다(Edwards & Rothbard, 2000). 개인이 사용할 수 있는 자원은 한정되어 있어서 한 영역의 요구에 부응하는데 특정의 자원을 사용할 경우, 다른 영역에 필요한 자원은 그만큼 감소되는 제로-섬(zero-sum)관계 속에서 상호 경쟁하기 때문이다. 결국, 자원소모가 문제가 되는 것은 일과 가족 각 영역이 요구하는 역할기대가 상반되는 즉 역할갈등의 영역이라는 의미가 된다.

일과 가족이 요구하는 역할기대가 양립불가능한 상황에서 한 영역의 요구에 부응함으로써 다른 영역의 요구를 맞추기가 어려워지는 WFC는 크게 시간갈등(time-based conflict)과 중압감에 따른 갈등(strain-based conflict)으로 구성된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). 먼저 시간갈등은 한 영역에 헌신하는 시간 때문에 다른 영역의 요구에 부응할 시간이 부족한 상황을 말한다. 특히 우리나라처럼 사회 전반적으로 장시간의 노동이 일상화되어 있고, 얼마나 오래 직장에 남아있는가가 조직 및 일에 대한 충성의 정도로 평가되는 경우, 시간갈등으로 인한 WFC의 가능성이 특히 높아진다. 둘째, 중압감에 따른 갈등은 한 영역으로부터의 중압감(예: 불만족, 긴장, 불안, 스트레스 및 피로 등)으로 인해, 다른 영역에서의 요구에 부응하기 어렵게 되는 상황이다. 즉 한 영역에서 발생한 중압감으로 인해 다른 영역에 헌신할 에너지나 육체적·정신적 여유가 없어서, 갈등을 유발하는 것이다.

한편, 일-가족은 기본적으로 양립불가능한 요구로 인한 역할갈등의 영역이기만 한 것이 아니라 또 하나의 방향이 존재하는데, 그것이 일-가족 촉진(Work-Family Enhancement: WFE)이다. WFE는 WFC에 비해 최근에 부상한 주제로, 일-가족에서의 역할이 상호 '적대적인 관계'(enemies)이기만 한 것이 아니라 '우호적인 관계'(allies)일 수 있다는 가정에서 출발한다(Friedman & Greenhaus, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; 류임량, 2009; 원숙연·박지원, 2009; 김성경, 2011). 즉 일-가족에서의 활동이 긍정적으로 상호작용하여 각각의 활동을 보다 풍부하게(enrich), 그리고 활

동의 질을 촉진(enhance)시킬 수 있다는 것이다.

이처럼 일-가족의 두 영역이 긍정적으로 상호작용하는 경로는 다음과 같다 (Greenhaus & Powell, 2006; 74-75). 첫째, 누적효과이다(additive effect). 노동시장에서의 경험과 가족에서의 경험을 모두 하는 경우, 노동시장 또는 가족 중 하나만을 경험하는 것 보다, 만족, 안녕감(well-being) 및 삶의 질이 높아진다. 이는 한 영역에서의 긍정적인 경험이 다른 영역에서의 긍정적인 경험에 누적되어 나타나기 때문이다. 두 번째는 완충효과(buffering)이다. 두 영역에서 느끼는 부정적인 경험이 다른 영역의 경험에 의해 완화되는 것이다. 즉 직장에서 느꼈던 스트레스나 불만족이 가족에서의 만족한 경험에 의해 치유되기도 하고, 국면전환을 통해 약화되기도 한다. 반대로 가족에서의 역할에 따른 스트레스나 불만족이 직장에서의 긍정적인 경험에 의해 치유 또는 약화되는 같은 효과를 보이기도 한다. 이처럼 일-가족이 상호 긍정적인 방향으로 작용할 수 있는 가능성은 경험적으로도 입증되고 있다 (Barnett & Hyde, 2001; Perry-Jenkins, et al. 2000; Barnett, et al., 1992; Voydanoff & Donnelly, 1999; 김옥선, 2008; 류임량, 2009; 원숙연·박지원, 2009).

이렇게 본다면 일-가족 간 상호작용이란 단순히 부정적으로만 또는 긍정적으로만 발현된다기보다는 차원을 달리해서 공존할 가능성을 발견할 수 있다. 따라서 일-가족 상호작용에 대한 실질적인 이해를 위해서는 일-가족 간 부정적인 상호작용은 물론 긍정적인 상호작용도 함께 논의되어야 할 것이고, 바로 이러한 필요성의 맥락에서 본 연구는 일-가족 갈등(WFC)과 일-가족 촉진(WFE) 양자를 논의의 대상에 포함한다.

2. 일-가족 상호작용의 영향요인

전술한 바와 같이 본 연구가 초점을 맞추는 일-가족 상호작용은 미시-중범위-거시의 복합적인 영향력이 작용한 결과이다. 따라서 이들 세 요소 모두의 영향력을 밝힐 때 일-가족 상호작용에 대한 보다 명확한 이해에 가까워질 수 있다. 이에 따라 본 연구는 미시(개인 및 가정)-중범위(조직)-거시(정부정책)측면에서 일-가족 상호작용에 영향을 미치는 방식을 이론적으로 논의한다.

1) 개인 및 가정 요인

일-가족 상호작용에 작용하는 미시적 요인으로는 연령, 학력, 소득 등 개인적 요소와 자녀수, 가사부담 정도 및 아내의 일에 대한 배우자의 태도 등을 들 수 있다. 먼저 연령의 경우, 일반적으로 연령이 낮을수록 일-가족 갈등이 증가한다(원숙연·박지원, 2009; 송다영외, 2010). 이는 여성의 나이가 어릴수록 자녀도 어릴 가능성이 많고, 영유아기 자녀를 가질 경우, 돌봄의 요구가 집중되기 때문에 일-가족 갈등의 가능성이 그만큼 많아진다는 점에서 설명될 수 있다. 또한 연령이 낮은 경우, 대부분은 직장에서의 지위가 안정되기 전이기 때문에 직장에서 여성이 자신의 상황에 따라 유연하게 처리할 수 있는 허용범위가 낮기 때문이다. 학력은 다소 혼재된 결과를 보이는데, 학력이 높을수록 노동의 질이 높고, 소득이 높을 가능성이 많아 일-가족 간 긍정적인 영향요인으로 작용할 개연성이 높다(김옥선, 2008; 류입량, 2009). 그러나 일부 연구에서 명확한 영향력이 발견되지 않는 것으로 보아(원숙연·박지원, 2009; 김성경, 2011), 그 영향력이 일관되지 않은 것으로 보인다. 다음, 소득은 일-가족 갈등을 완화하는 요소로 작용하는 것이 일반적이다. 소득이 높은 경우, 일과 가족 간 갈등을 최소화하기 위한 활동(예: 도우미의 활용, 질 좋은 육아의 제공 등)에 활용가능한 자원이 많다는 것을 의미하기 때문에 소득은 일-가족 상호작용에서 긍정적인 방향에 작용할 가능성이 높다(Kirchmeyer & Cohen, 1999; Grzywacz and Marks, 2000).

다음은 가족적 요인으로 첫째, 자녀의 수이다. 취업여성의 가족에서의 역할기대는 자녀의 유무에 따라 상당한 변화를 가져오기 때문에, 자녀의 수가 많을수록 집중된다. 특히 영유아 자녀가 많을수록, 가족에서의 역할에 대한 요구가 많고 특히 시간갈등이 높아지기 때문에 일-가족 갈등의 가능성이 그만큼 많아진다(Frone et al., 1992; 원숙연·박지원, 2009). 이는 경험적으로도 입증되어, 자녀가 많을수록 일-가족 갈등이 증가하며(임효창, 2005), 비슷한 맥락에서 자녀의 수가 많을수록, 자녀의 나이가 어릴수록 일-가족 갈등의 가능성이 높아지지만 일-가족 촉진에 대한 영향력은 발견되지 않았다(Frone, 2000). 가족적 요인 중 중요한 또 하나가 배우자의 태도이다. 이는 아내의 노동시장 참여에 대한 찬성(지지)정도이다. 즉, 아내의 노동시장 참여에 대해 긍정적이고 가치있는 것으로 평가하는 배우자와 그렇지 못한 배우자의 경우, 전자는 여성으로 하여금 일-가족 촉진을, 후자는 일-가족 갈

등을 인지하게 하는 원인으로 작용한다(Greenhaus, & Beutell, 1985; Grzywacz and Marks, 2000; 최윤정·김계현, 2010). 배우자의 지지와 함께 실질적으로는 보살핌이나 가사노동과 같은 재생산 활동에 남편이 얼마나 적극적으로 참여하느냐에 따라 일-가족 갈등 또는 일-가족 축진의 정도가 달라진다. 특히, 기혼의 취업여성에게 있어서 보살핌의 요구는 시간갈등의 가장 중요한 요소이기 때문에, 배우자가 이 부분을 얼마나 분담하느냐에 따라 시간압력이 달라지고 이는 일-가족 갈등을 완화하는데 매우 강한 영향력을 발휘한다.

2) 조직요인

일-가족 상호작용에 영향을 미치는 중범위적 요소는 노동시장 즉 취업여성이 일하는 일터의 특성이다. 이는 단순히 조직의 특성만이 아니라 고용의 속성 및 관행 모두를 포함한 복합적인 개념이다. 그 구체적인 요소로는 첫째, 노동지위를 들 수 있다. 이는 노동의 안정성과 직결되는 것으로 고용형태가 안정적인 경우와 그렇지 못한 경우로 나눌 수 있다. 고용지위가 불안정적일 경우, 단순히 정년보장만이 아니라 임금수준, 복지혜택을 포함한 노동조건이, 고용지위가 안정적인 것과 비교해, 열악하다(황정미·김순영, 2006; 김영순, 2010). 따라서 노동지위가 불안정적인 경우, 조직 및 업무에 대한 만족도가 낮고, 이러한 상황에서 여성은 일을 통한 긍정적인 경험을 할 가능성이 상대적으로 낮고 오히려 부정적인 경험의 개연성이 높다.

둘째, 공공부문에 근무하는 경우가 일-가족 양립의 어려움이 상대적으로 적고, 이는 일-가족 상호작용에 긍정적으로 작용할 가능성이 높다. 정부 및 지방자치단체 또는 공사 등 공공부문의 경우, 법에서 정한 근로조건이나 근로기준의 준수가 엄격하다. 이는 법을 만들고 집행하는 주체이기 때문이기도 하고, 조직의 가시성이 높기 때문에 법의 투명한 집행이 상대적으로 중시되기 때문이다. 특히, 공직의 경우 1990년대 이후 일-가족 양립을 지원하는 프로그램을 다양하고도 선제적으로 적용함으로써, 사기업 부문에 비해, 여성의 일-가족 상호작용에 긍정적인 방향으로 작용할 여지가 넓다(원숙연, 2005; 황정미·김순영, 2006; 원숙연·이동선, 2012). 한편, 직장규모도 유사한 방식으로 영향을 미친다. 대기업과 중소기업 등 직장규모를 기준으로 할 때, 대기업은 노동조건이나 근로기준에 대한 법적규제의 적용

과 준수정도가 높다. 이는 규모가 작은 조직에 비해 가시성이 높고 법규 준수의 압박이 강하기 때문이다. 또한, 직장규모가 클 경우, 노조의 설립과 같은 노동권의 보장범위가 넓어 노동시간, 노동 강도 및 임금수준에 대한 법적인 강제 수준이 높다. 이에 반해 규모가 작은 조직은 일종의 회색지대로서 법적인 규제 사각지대에 있을 가능성이 높다. 실제로 휴가제도나 탄력적 근무제도와 같은 일-가정 양립을 지원하는 정책은 대기업이 중소기업에 비해 제도 도입의 비율이 높을 뿐 아니라, 실제 활용을 역시 직원규모가 클수록 더 활발하다(강우란 외, 2006; 최수찬, 2006; 김혜원 외, 2007; 송다영 외, 2010). 즉 중소기업의 경우, 일-가족 양립을 지원하는 정책 중 법적으로 보장된 휴가를 제공하지 않거나 또는 편법적으로 단축해 제공하는 등의 예에서 볼 수 있는 것처럼(원숙연, 2005), 기업의 규모에 따라 여성이 직면하는 일-가족 상호작용에 차별적 영향력을 행사할 가능성이 많다.

다음으로는 보다 추상적인 것으로 조직에서의 인간관계를 들 수 있다. 이는 넓은 의미의 조직의 사회적 지원(social support)과 관련된다. 사회적 지원은 ‘업무 수행과 관련하여 주어지는 유용한 사회적 상호작용이다’(Karasek & Theorell, 1990; Carlson & Perrewe, 1999; Wardsworth & Owens, 2007). 이는 객관적이고 제도적인 상황이기보다는, 개인적 경험이며 주관적 느낌이 중시되는 비공식적 속성을 갖는다(Turner, 1981; Cohen, 1985; Kaplan, et al., 1993). 인간은 사회적인 관계의 욕구가 매우 강한 존재로, 직장에서 구성원들간의 상호작용의 질이 조직만족과 업무만족에 중요한 영향을 미친다. 자신이 속한 조직에서 긍정적인 인간관계 및 상호작용의 유지와 그에 기초한 높은 수준의 조직만족이라는 긍정적인 경험은 일-가족 갈등을 감소시키고 일-가족 축진을 강화하는 방향으로 작용할 것이다(Carlson & Perrewe, 1999; Wardsworths & Owens, 2007; 이요행, 외, 2005; 원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010).

3) 정책요인

일-가족 상호작용에 영향을 미치는 또 하나의 요소는 일-가족 양립 지원 정책이다. 일-가족 양립지원정책은 자녀가 있는 사회구성원이 노동시장에 적극적으로 참여하면서(노동권) 동시에 자녀를 양육할 수 있도록(부모권) 지원하는 정책적 개입이다. 더 나아가 일-가족 영역에서 남성과 여성 간 참여의 불균형-노동시장에서

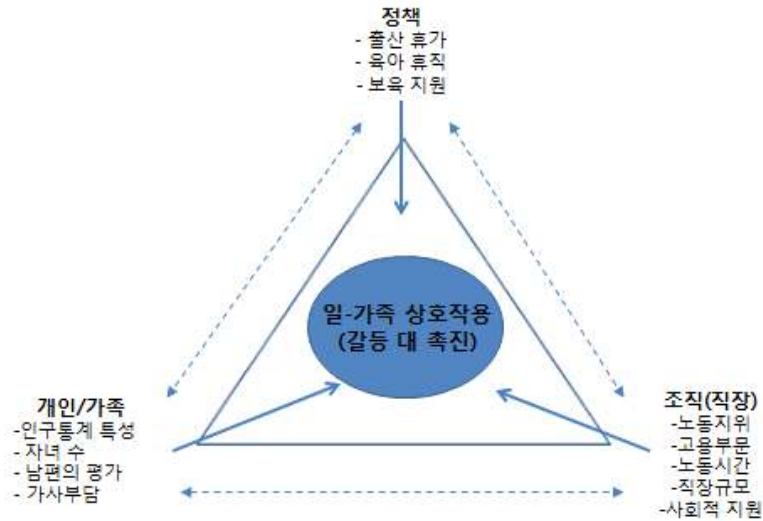
여성의 과소참여, 가정영역에서 남성의 과소참여-을 해소하는 노동시장 참여와 양육책임에 있어서의 평등권의 달성을 목표로 한다(OECD, 2002; 원숙연, 2005; 홍승아외, 2008).

구체적인 정책프로그램은 첫째, 출산휴가와 육아휴직으로 대표되는 휴가정책이 있다. 이는 노동과 가족 간 균형을 유지하는데 있어서 일정한 수준의 직접적인 보살핌을 보장한다(Bruning & Plantenga, 1999; 김수정, 2004; 원숙연, 2005). 출산에 초점을 둔 단기간의 출산휴가와 함께 육아휴직은 남성근로자에게 그 적용범위를 확대한 것으로 생산과 재생산 노동에서 경직적인 성별 이분법을 극복했다는 점에서 그 의미가 크다. 휴가정책은 노동시장을 떠나지 않은 상태에서 육아를 가능하게 함으로써, 노동과 육아책임 간 긴장을 조절할 수 있게 해줌으로써 일-가족 상호작용에 긍정적으로 기여한다. 두 번째는 보육비 및 보육시설 지원이 있다. 노동자의 양육 책임 중 일부를 국가 또는 고용주가 분담하는 것으로 보살핌의 책임을 국가(사회)로 이전하는 탈가족화의 핵심 수단이다(Esping-Andersen, 1999). 보육비의 지원은 부모가 부담해야 하는 실질적인 보육비 감면으로 나타나게 되고 이는 임금노동을 선택한 여성이 불가피하게 지불해야 하는 보육비 부담을 감소시키고, 그 결과 일-가족 상호작용에 긍정적으로 작용한다. 또한 직장보육시설과 같은 실질적인 서비스의 제공은 일-가족의 분리가 아닌 일-가족의 침윤을 인정하고, 고용주가 그 부담을 분담하는 것은 물론 보육서비스에의 접근성(accessability)을 제고함으로써 일-가족 간 상호작용에 긍정적으로 작용한다(원숙연, 2005; 송다영 외, 2010; 원숙연-이동선, 2012).

3. 종합: 분석틀

이상의 이론적 논의를 종합한 본 연구의 분석틀은 아래와 같다. 기혼의 취업여성이 직면하는 일-가족 상호작용은 개인 및 가족-조직(직장)-정책의 삼각구조 하에서 구성되기 때문에 이들 세 차원의 영향력을 모두 고려할 때 여성이 직면하는 현실에 보다 가깝게 갈 수 있을 것이다.

<그림 1> 개념적 분석틀



Ⅲ. 실증연구

1. 자료수집 및 특성

서론에서 밝힌바와 같이, 본 연구는 취업여성이 직면하는 일-가족 상호작용에 작용하는 영향요인을 실증적으로 규명하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 본 연구는 <2010 여성가족패널 데이터>를 사용하였다(<http://klowf.kwdi.re.kr/>). 여성가족패널조사는 여성의 경제활동과 가족생활의 다양한 측면을 망라하는 다면적이고 입체적인 조사를 표방하고 2006년부터 실시되었다. 2008년까지는 매년 실시되었고, 이후 2년을 주기로 조사가 실시되어 2010년 제 3차가 최신의 조사이다. 특히 2010년 제 3차 여성가족패널 조사의 경우, 일-가족 상호작용에 영향을 미치는 미시 및 중범위적 요소는 물론 거시적 요소인 정책 관련 변수까지를 모두를 제시하고 있어서 본 연구의 목적에 매우 부합하는 자료로 평가된다. 2010년 제 3차 여성가족패널조사는 우리나라 19세 이상 64세 이하의 여성을 모두 조사대상으로 하여

총 9,068가구 9,997명이 최종조사에 포함되었다. 그 가운데 본 연구의 내용과 목적상 <기혼의 취업여성>으로 한정함으로써 2044명이 최종분석에서 사용되었다.

본 연구에서 사용된 표본의 특성은 다음과 같다.

<표1> 표본의 특성

변수		빈도 (%)	변수		빈도 (%)
연령	20대 이하	435(19.3)	소득	3천만원 미만	793(35.7)
	30대	657(29.1)		4천만원 미만	472(21.2)
	40대	672(29.8)		5천만원 미만	357(16.1)
	50대	335(14.9)		6천만원 미만	188(8.5)
	60대 이상	15(6.95)		6천만원 이상	413(18.6)
학력	고졸이하	1227(54.5)	노동지위	정규직	1015(45.2)
	대졸(2년제)	396(17.6)		비정규직	1229(54.8)
	대졸(4년제)	555(24.6)			
	석사이상	75(3.3)			
직장유형	공공부문	488(25.1)	직장규모	5-10인 미만	1046(46.6)
	사기업	1460(74.9)		10-30인 미만	466(20.8)
		30-100인미만		442(19.7)	
		100-300인 미만		146(6.5)	
		300인 이상		143(6.4)	

2. 측정도구의 속성

이론적 논의에 기초하여, 본 연구의 종속변수인 일-가족 상호작용에 영향을 미치는 독립변수와 이를 측정하기 위한 도구의 구체적인 구성은 다음과 같다. 먼저 종속변수인 일-가족 상호작용 중 일-가정 갈등은 노동시간 등으로 인한 갈등과 가족생활에 미치는 부정적인 영향으로 2문항으로 구성되었고, 일-가족 축진은 직장생활로 인한 가족구성원의 인정 및 만족감 등의 3문항으로 구성되었다.

다음은 독립변수로서 먼저, 개인 및 가정요인의 경우, 교육은 학력수준으로 측정하였는바, <표1>에서 보는 바와 같이 고졸-2년제 대학 졸-4년대 대학 졸-석사 이상으로 범주화하였고, 연령은 자기기입식으로 직접 조사하였다. 소득은 근로소득 및 사업소득으로 한정된 연봉을 천만원 단위로 구분하여 5개의 집단으로 범주화하였다. 한편, 가족특성 변수 중, 자녀의 수는 자기기입식으로 측정하였고, 가

사노동시간은 평일에 한정하였다. 주말의 가사노동시간은 일-가족 상호작용에 미치는 영향력이 평일의 노동시간보다 비교적 약하기 때문에 실질적으로 일-가정 양립에 직접적으로 영향을 미치는 평일로 제한하였다. 다음은 아내의 노동시장 참여에 대한 남편의 평가 정도는 <매우찬성에서 매우 반대>에 이르는 5점 척도로 측정하였다.

직장(노동시장)관련 차원 중 첫째, 노동지위는 정규직과 비정규직으로 나누어 자기기입식으로 제시하였고, 직장 유형은 공(public)-사(private) 영역으로 구분하여, 공공부문은 정부(지방자치단체포함), 공사 및 각급 학교로, 사부문은 민간회사(개인사업체 포함) 및 외국인 회사로 구성하였다. 직장규모는 5-10인 미만, 10-30인 미만, 30-100인 미만, 100-300인 미만, 300인 이상의 5개 범주로 구분하였다. 직장에서의 사회적 관계의 만족정도는 조직구성원과의 인간관계 및 의사소통의 원활성으로 조작하여 <매우만족에서 매우 불만족>의 5점 척도로 구성하였다. 마지막으로, 정책관련변수는 가정을 가진 노동자의 일-가족 양립의 지원을 목적으로 이루어진 정책 중 출산 및 육아휴직으로 구성된 휴가정책, 직장보육시설과 보육비 지원의 시행여부로 측정하였다.

이상의 측정도구가 구성개념을 일관성있게 측정하고 있는지 여부를 확인하기 위해 Cronbach α 값에 근거한 신뢰도 검사를 실시하였다. 복수의 문항을 Likert 척도를 이용해 측정한 일-가족 갈등(2문항; $\alpha = .852$), 일-가족 촉진(3문항; $\alpha = .811$) 모두 기준치($\alpha > .6$)를 훨씬 상회하는 것으로 나타나, 신뢰도가 확보된 것으로 평가되었다.

IV. 실증결과 및 논의

1. 일-가족 상호작용의 존재양식: 집단 간 차이분석

일-가족 상호작용에 영향을 미치는 요인의 차별적 영향력을 규명하기에 앞서 우리나라 취업여성에게 있어서 일-가족 상호작용이 어떠한 방식으로 구조화되어 있는지를 예비적으로 분석하였다. 먼저, 일-가족의 긍정적인 관계인 일-가족 촉진

은 평균 2.00(5점 만족)인데 반해 일로 인해 가족책임을 다하는 것이 어려워지는 일-가족 갈등은 2.84(5점 만족)로 나타났다. 이는 우리나라 기혼의 취업여성에게 있어서 일이 가족으로서의 삶에 도움을 주기보다는 여전히 어려움을 부과하는 부정적인 관계에 있음을 확인할 수 있다. 이는 기존의 연구들에서 취업의 기혼여성에게 있어서 일-가족 갈등이 상당한 수준이라는 논의와 맥을 같이한다.

그렇다면 이러한 전반적인 상황이 집단에 따라서는 어떠한 방식으로 분포되어 있을까? 사실, 일-가족 상호작용을 포함하여 여성이 직면하는 현실에 대한 논의가 남성과의 비교를 주로 하는 경향이 있다. 물론 남녀 간의 비교가 여성이 처한 현실을 극명하게 보여주는 측면은 있지만, 여성집단 내부의 차이를 간과할 우려가 있다. 그러나 일-가족 양립과 관련한 현실에 대한 다각적이고 실질적인 이해를 위해서는 남녀 간의 차이만큼이나 중요한 것이 여성집단 내부의 차이라는 점에서(이재경 외, 2006), 여성집단을 다양한 변수를 기준으로 범주화하고 이들 간 차이를 분석하였다.

<표2>에 따르면, 먼저 이론적 논의와 부합되게 정규직이 일-가족 간 긍정적인 관계인 축진이 비정규직에 비해 높게 나타났고 그 차이는 통계적으로 인정되고 있다. 그러나 일-가족의 갈등은 비정규직이 조금 높게 나타났지만, 그 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 결국, 비정규직의 불안정한 노동지위는 일-가족 갈등은 높이고 축진은 낮추는데 그 현저성은 일-가족 축진에서 더 크게 나타났다. 다음은, 고용부문에 따른 차이로, 사기업에 고용된 경우, 정부와 같은 공공부문에 고용된 경우와 비교하여, 일-가족 갈등은 많고 일-가족 축진은 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이론적 예측에 그대로 부합하는 것으로, 공공부문이 사기업에 비해 가족 친화적 경영을 위한 노력에 보다 적극적이고(원숙연·이동선, 2012), 일-가족 양립을 위한 정책프로그램에 대한 순응의 정도가 높다는 점에서 이해 가능한 결과이다. 또 하나, 비정규직일수록 일-가족 축진이 낮게 나타났는데, 사기업의 경우, 공공부문에 비해 비정규직 고용이 높다는 것도 일정부분 작용하리라는 추정이 가능하다.

한편, 연령에 따른 차이를 보면, 일-가족 갈등이나 축진 모두 30, 40대가 가장 높고, 20대 이하나 50대 이후부터는 갈등이나 축진 모두 비교적 낮게 나타났다. 30-40대의 경우, 육아의 부담이 가장 집중되는 연령이면서 동시에 직장에서의 역할기

<표 2> 일-가족 상호작용에 대한 여성 집단별 차이분석

변수		일-가족 갈등	일-가족 촉진	변수		일-가족 갈등	일-가족 촉진
노동지위	정규직	2.86	1.95	고용부문	공공부문	2.95	1.90
	비정규직	2.82	2.04		사기업	2.80	2.04
<i>t-value</i>		1.349	-4.634***	<i>t-value</i>		4.345***	-5.717***

변수		일-가족 갈등	일-가족 촉진
연령	20대 이하	3.03 c)	2.10 c)
	30대	2.79 a)	1.97 a)
	40대	2.73 a)	1.95 a)
	50대	2.85 b)	2.01 b)
	60대 이상	2.98 b)	2.05 b)
<i>F-value</i>		13.648***	7.575***
소득	3천만원 미만	2.85	2.05 a)
	4천만원 미만	2.78	2.03 a)
	5천만원 미만	2.83	2.02 a)
	6천만원 미만	2.82	1.94 b)
	6천만원 이상	2.88	1.90 c)
<i>F-value</i>		1.197	8.607***
교육수준	고졸이하	2.79 a)	2.03 c)
	대졸(2년제)	2.87 a)	2.02 c)
	대졸(4년제)	2.92 a)	1.96 b)
	석사이상	2.95 b)	1.74 a)
<i>F-value</i>		5.634**	10.442***
자녀수	1명	2.72	1.97
	2명	2.67	1.93
	3명 이상	2.65	1.92
<i>F-value</i>		.846	.262
직장규모	10인 미만	2.81	2.05 c)
	10-30인 미만	2.86	1.99 b)
	30-100인 미만	2.91	1.88 a)
	100-300인 미만	2.80	2.01 b)
	300인 이상	2.79	2.00 c)
<i>F-value</i>		1.738	11.202***

*<.05, **<.01, ***<.001, 사후분석(turkey): a<b<c

주) 숫자가 작을수록 일-가족 갈등 및 촉진의 정도가 높음

대도 높은 시기라는 점에서 갈등이 다른 집단에 비해 높은 것은 충분히 이해가능하다. 역설적이게도 직장에서의 역할기대가 높은 점은 일-가정 갈등의 원인이면서 동시에 일-가정 축진의 이유로도 작용한다는 점은 흥미롭다. 30-40대는 시기적으로 조직에서 중추적인 역할을 하는 세대인데 반해, 20대 이하는 경험이나 연륜이 너무 적다. 또한 생애주기별 노동시장 참여가 M자형인 우리나라에서 50대 이후 취업여성은 이미 노동시장에서 1차적인 퇴출-자발적 또는 비자발적-을 경험하고 재취업의 형태로 남아있을 가능성이 높다(원숙연, 2006). 이 경우, 노동조건이나 노동지위가 일-가족 축진으로 이어질 개연성은 상대적으로 낮다.

소득 및 직장규모에 따른 차이는 일-가족 갈등에는 나타나지 않은데 반해 일-가족 축진에는 나타났다. 특히 흥미로운 것은 직장규모가 너무 크거나 너무 작은 경우는 오히려 일-가족 축진이 저해되는데 반해, 30-100인 미만의 규모에서 여성의 일-가족 간 긍정적인 관계가 가장 강하게 나타난다는 점이다. 대기업의 경우, 여성이 상대적으로 많지 않고, 또한 무한경쟁과 성과주의에 따른 업무의 압박이 상대적으로 크다. 이러한 압박은 일-가족 양립의 요구가 상대적으로 적은 남성에게도 대응이 쉽지 않을 것이어서, 일-가족의 양립의 어려움이 더 많은 여성이 일을 통해 가족에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 여지가 적다. 다음으로 교육수준이 높을수록 상대적으로 갈등은 적고, 축진은 높아지는 것으로 나타나 대학원 이상의 학력을 가질 경우, 갈등이 가장 적었고 4년제 대학 및 대학원 졸에서 축진이 가장 많은 것으로 나타났다. 그러나 자녀수에 따라 발생하는 일-가정 갈등이나 축진의 차이는 통계적으로 지지되지 않았다.

2. 일-가족 상호작용에 작용하는 영향요인: 차별적 영향력을 중심으로

이상에서 여성집단 내부에서 일-가족 갈등 및 축진이 어떻게 분포되어 있는지의 지형을 확인하였다. 이러한 지형분석과 함께 중요한 것은 어떠한 요소들이 여성이 직면하는 일-가족 상호작용에 작용하는가를 규명하는 일이다. 이에 본 연구는 일-가족 상호작용 중 부정적인 관계인 일-가족 갈등과 긍정적인 관계인 일-가족 축진으로 나누어 개인 및 가정-조직(직장)-정책의 세 차원이 미치는 영향력을 확인하고자 회귀분석을 실시하였다.

<표 3> 일-가족 갈등/축진에 작용하는 영향요인

		일-가정 갈등		일-가정 축진	
개인 및 가정 차원	학력	-.001	-.016	-.014	-.345
	나이	.071	1.985*	-.052	-1.493
	소득	.037	.891	-.081	-2.008*
	자녀수	-.034	-.989	-.035	-1.033
	여성의 가사노동참여정도	.049	1.416	.036	1.047
	직장생활에 대한 남편의 평가	.063	1.807+	-.238	-6.976***
조직 차원	노동지위(정규직/ 비정규직)	.013	.323	.048	1.200
	직장유형(공공부문/사기업)	-.176	-4.039***	.005	.119
	직장규모	-.068	-1.708+	.019	.496
	의사소통 및 대인관계의 원활성	.129	3.556***	-.151	-4.248***
	근로시간	-.166	-4.816***	-.008	-.223
정책 차원	출산휴가	-.014	-.199	-.003	-.048
	육아휴직	-.051	-.672	-.050	-.678
	보육시설	-.018	-.426	-.001	-.034
	보육비지원	.009	.203	.018	.399
R ²	.109		.130		
F	6.265***		7.667***		

+<.1 *<.05, **<.01, ***<.001,

그 결과 몇 가지 의미있는 발견이 있었다. 먼저, 일-가족 상호작용 중 부정적인 관계인 일-가족 갈등에 작용하는 요소가 보다 현저하게 나타났다는 점이다. <표 3> 에서 보는 바와 같이, 일-가족갈등에 작용하는 요소들은 근로시간, 직장유형, 직장 내 의사소통과 상호작용의 만족도, 나이, 직장생활에 대한 남편의 찬성정도 및 직장규모 등인데 반해, 일-가족 축진에는 직장생활에 대한 남편의 찬성정도, 직장 내 의사소통과 상호작용의 만족도 및 소득의 영향력만이 발견되었다. 그 차별적 영향력은 일-가족 갈등에는 <근로시간> <직장유형> <조직의 사회적 지원> <나이> <직장생활에 대한 남편의 평가> <직장규모>의 순으로 나타났다. 이에 반해 일-가정 축진은 <직장생활에 대한 남편의 평가> <조직의 사회적 지원> <소득>으로 나타났다.

이상의 결과는 몇 가지 측면에서 중요한 논제를 제공한다. 첫째, 이론적으로는 일-가족 갈등과 일-가족 축진이 동일선상에 존재하는 것으로 볼 수도 있지만, 실

질적인 삶속에서 양자 간에는 일정한 시차가 존재하거나 차원을 달리하는 면이 없지 않다. 다시 말해, 일-가족 갈등이 일-가족 촉진에 비해 취업여성의 현실에 보다 직접적이고 선행하는 것은 아닌가하는 추론을 가능하게 한다. 일-가족 갈등은 촉진보다 훨씬 절실하기 때문에 여성에게 미치는 실제적 영향력이 클 수밖에 없다. 따라서 일-가족 갈등이 일정부분 해소된 후에 비로소 일-가족 촉진이 후행할 가능성을 열어두는 것이다.

또 하나 관심을 끄는 결과는 조직차원 지원(인간관계 및 의사소통의 원활성과 관련한)이 갖는 영향력이다. 일-가족 갈등은 물론 일-가족 촉진에도 상당한 영향력을 행사하고 있음이 발견되었다. 이는 기존의 연구에서 조직 내 구성원간의 정서적 관계나 분위기, 상호작용의 질이 구성원의 일에 대한 몰입에 도움이 되고, 공식적이고 경성(hard)의 제도나 정책프로그램과 보다 일-가족의 양립에 따른 갈등을 감소시키는데 효과가 뚜렷하다는 기존연구를 다시 한 번 확인해준다(Lapierre and Allen, 2006; Wardworths and Owens, 2007; 유계숙, 2008; 원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010). 더욱이 인간관계 및 의사소통의 원활성이 단순히 갈등을 완화하는 소극적인 역할에 그치지 않고 일-가족 촉진을 강화하는 적극적인 범위로까지 확대된다는 점은 이들 요소가 갖는 영향력의 정도를 가늠하게 한다. 구성원간의 상호관계 및 의사소통이 원활할 경우, 가정과 일을 병행하면서 직면하는 어려움을 토로할 수 있는 기회가 많아지고, 더 나아가 그러한 어려움을 완화할 수 있는 실질적인 지원의 범위가 넓어진다. 반대로 조직구성원간의 상호작용이나 의사소통이 원활하지 못할 경우, 일-가족의 명확한 분리주의 하에서 사적인 공간(가족)에서의 어려움을 공적인 공간(직장)에서 옹기하는 것이 용인되지 않을 가능성이 그만큼 높아진다. 이 경우, 사적인 공간으로부터의 책임과 압박을 상대적으로 덜 받는 남성보다는 그러한 책임으로부터 자유롭지 못한 여성에게 일-가족 갈등을 심화시키는 원인이 될 것이다. 이러한 결과는 조직이란 다양한 인간관계가 얽혀있는 사회적 구성물(social construct)이라는 점과 함께, 여성이 직면하는 일-가정 갈등을 실질적으로 해결하기 위해서는 문화가 바뀌어야 한다는 주장에 힘을 실어준다(원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010).

다음으로 관심을 끄는 결과는 일-가족 갈등에 가장 강력한 영향을 미치는 요인은 노동시간이라는 점이다. ‘시간’은 단순히 남녀모두에게 ‘공통적’으로 적용되는

노동조건의 영역을 넘어선 젠더관점이 적용되어야 한다는 일련의 논의와 맥을 같이하는 또 하나의 증거이다(Rubery, et. al., 1998 ; Sirianni and Negrey, 2000; Won, 2012). 더 나아가 지나치게 길고 경직적인 노동시간은 보살핌노동의 일차적 담당자로 인식되는 여성을 노동시장으로부터 배제함으로써 노동시장에서의 여성의 과소대표성을 촉진할 뿐 아니라, 일-가족 상호작용에 부정적으로 작용한다는 것을 재확인해주는 결과이다. 이러한 결과는 일-가족 양립을 위해 노동시간을 단축하거나 노동시간의 유연성을 확대해야 하는 이유를 웅변한다(Figart & Mutari, 1998; Gornick & Meyers, 2003). 특히 우리나라와 같이, 긴 노동시간을 중시하는 경우, 일에 대한 헌신이 곧 “시간헌신”(time commitment)이 되고(Sirianni & Negrey, 2000; Won, 2012), 이 경우, 가족(보살핌)의 요구로 인해 노동시장에서 요구하는 ‘시간헌신’에 한계가 있을 수밖에 없는 여성은 끊임없이 일-가정 갈등을 겪어야 하고, 이러한 갈등은 노동시장과 가족 중 하나를 선택할 것을 요구하는 큰 압력으로 작용할 수 있다는 점에서 본 연구가 갖는 의미가 결코 작지 않다.

다음은 직장생활에 대한 남편의 긍정적인 평가가 갖는 영향력 또한 흥미롭다. 아내의 노동시장 참여에 대한 남편의 긍정적인 평가가 여성의 일-가정 촉진에 매우 강하게 작용하는데 반해, 일-가족 갈등에 대해서는 매우 제한적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 아내의 직장생활에 대해 찬성하는 정도가 높은 남편을 가진 여성은 일을 통해 활력을 느끼고, 인정을 받으며 만족감을 높게 느낀다. 그에 반해, 직장생활에 대한 남편의 평가가 긍정적일 경우, 일-가족 갈등이 다소 완화되기는 하지만, 그 영향력이 크지 않다는 것이다. 이와 같은 차별적인 영향력은 일-가정 촉진은 관계적이고 추상적인 요소에 의해 제고될 수 있지만, 일-가정 갈등은 관계적이고 추상적인 요소에 의해 완화되기에는 한계가 있음을 보여준다. 남편이 아내의 노동시장 참여를 찬성하는 것은 일종의 ‘심리적인 지원’으로, 일-가족 촉진은 심리적인 측면이 강하다는 점에서 이해가능한 결과이다. 문제는 일-가족 갈등과의 관계인데, 남편의 심리적 지원이 없는 것보다는 낫겠지만, 일-가족 갈등과 같은 현실적인 어려움의 일부를 남편이 ‘실질적으로’ 분담하지 않는 채, 심리적 지원으로만으로도 그친다면 일-가족 갈등을 완화하는 것은 쉽지 않다. 결국, 일-가족 갈등은 보다 구체적이고 제도적이며 실질적인 요소에 의해 영향을 받는 것으로, 심리적인 측면이 강한 일-가족 촉진과는 서로 다른 영역일 가능성을 일부 확인해준

다.

본 연구의 결과 중 무엇보다 관심을 끄는 것은 일-가족 상호작용에 정책적 차원의 영향력이 발견되지 않았다는 점이다. 출산휴가 및 육아휴직 그리고 보육관련 지원이 일-가족 갈등 및 축진에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하지 않다는 결과는 몇 가지 점에서 논의의 필요성을 제기한다. 먼저, 이들 정책이 실제로 영향력을 미치지 않을 가능성으로, 이는 매우 심각한 문제이다. 1990년대 중반 이후 정부는 적극적으로 일-가족 양립을 지원하는 정책을 실시해왔고 그 효과가 일정부분 달성된 것으로 정부에서는 평가해왔다. 그럼에도 불구하고, 본 연구결과가 보여주듯, 일-가족 양립 과정에서의 갈등을 줄이고 여성의 노동시장 참여를 촉진하겠다는 정책목표를 달성하지 못한다면, 보다 근본적인 고민이 있어야 할 것이다. 그렇다면 왜 이렇게 일-가정 지원정책이 실질적인 영향력을 발휘하지 못하는 것일까? 이러한 물음에 대한 답으로 정책의 ‘형식주의’(formalism)를 들 수 있다. 형식주의란 “한 제도가 규율하고자하는 목적기준이나 수단과 실제 관행 간의 격차”를 의미한다(이종범, 1986: 53). 결국, 일-가족 양립 지원을 목적으로 하는 정책이 선진적인 형태로 존재한다고 하더라도, 현실적으로 제대로 시행되지 않는다면 이러한 정책의 존재는 그 자체로 수사(rhetoric)일 뿐 현실(reality)이 될 수 없다.

그간 일-가족 양립 지원을 목적으로 한 정책적 개입의 실효성에 대한 의문이 제기되어 온 것이 사실이다(원숙연, 2006; 강우란 외, 2006; 김혜원 외, 2007; 원숙연·박지원, 2009; 송다영 외, 2010). 예를 들어 휴가정책의 경우, 대체인력의 수급문제를 포함한 실질적인 운영상의 문제는 물론 가족친화적 조직문화의 결여로 인해, 휴가의 사용이 정당한 법적 권리임에도 불구하고 이를 적극적으로 활용할 수 없는 상황도 그러한 맥락이다. 또한, 송다영 외(2010)에 따르면, 조사대상자의 대부분이 일-가족 양립지원정책의 시행율이 낮다고 답을 하였는데, 산전후 휴가나 육아휴직제도는 응답자의 26%가, 가족돌봄휴가의 경우는 약 14%만이 잘 시행되고 있는 것으로 보고하였다. 본 연구의 경우에도, 유사한 결과가 발견되었다. 일-가족 양립지원을 위한 정책의 시행과 관련하여 출산휴가(26%)와 육아휴직(22%)이 보육시설 제공(5.3%) 및 보육비 지원(6.5%)에 비해 다소 높기는 하지만 여전히 그 실질적인 시행이 매우 낮게 나타났다. 이러한 것들은 형식적인 차원에서의 일-가족 양립을 지원하기 위한 정책은 존재하나 그것이 실질적으로 작동하지 못하는 수사

와 현실간의 괴리를 그대로 보여주고 있는 것이다. 결국, 일-가족 양립지원을 위한 정책이 형식적으로 존재한다해도 그것이 여성의 일-가족갈등을 줄이거나 일-가족 축진을 강화하는데 영향을 미치지 못한다는 본 연구의 결과는 정책의 존재 그 자체가 정책효과를 담보하는 것은 아니라는 점을 극명하게 보여주며, 일-가족 양립 지원을 목표로 하는 정책의 '형식'과 '현실'의 간극을 줄이려는 노력이 얼마나 필요한가를 웅변하는 또 하나의 증거인 것이다.

V. 결론

현실적으로 노동시장에서 구성원의 사적영역(가족)이 공적영역(조직/직장)으로 전이되는 것은 불가피하다. 그러한 불가피성에도 불구하고, 조직구성원은 마치 사적인 영역이 없는 것처럼, 아니면 사적인 영역을 전담해주는 누군가가 있는 것처럼, 조직에 전적으로 헌신할 것을 요구받는다. 이처럼 '모순적'요구는 사적인 영역에서의 기대와 책임이 남성보다 많은 여성이 겪어야 하는 역할갈등과 부담을 가중시킨다. 더 나아가 여성으로 하여금 공적영역과 사적영역 중 하나를 '선택'하거나, 양자를 같이 하겠다면 공적영역에서의 불평등한-전적인 헌신을 하지 못한 대가로-처우를 감수할 것을 강요한다.

이러한 상황적 맥락에서 본 연구는 일-가족은 별개의 분리된 영역일 수 없어서 상호침윤이 불가피하다는 전제에 기반하여, 기혼의 취업여성이 직면하는 일과 가족 간 상호작용에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하고자 하였다. 특히, 일-가족 간 상호작용 중 부정적인 관계인 일-가족 갈등(work-family conflict)만이 아니라 일과 가족이 상호 긍정적으로 작용하는 일-가족 축진(work-family enhancement)을 함께 고려하였다. 무엇보다 일-가족 갈등과 일-가족 축진에 작용하는 영향요인을 미시(개인 및 가족요인)-중범위(조직요인)-거시(정책)의 삼각구도(triangle)차원에서 모두 고려함으로써 보다 다면적이고 복합적인 논의를 진행하였다. 구체적으로 이들 미시-중범위-거시의 차원이 각각 일-가족 상호작용에 미치는 차별적 영향력을 규명함으로써, 그 차별적 영향력이 의미하는 바는 무엇이며, 그것이 취업여성의 노동시장 참여와 어떻게 관련되어 있는지를 밝히고자 하였다. 이를 위해,

<2010년 제 3차 여성가족패널조사>에 기반한 전국 2045명의 기혼 취업여성을 대상으로 실증분석을 실시하였다.

실증분석 결과 우리나라 기혼의 취업여성에게 있어서 일-가족 갈등이 일-가족 촉진보다 훨씬 높은 수준이었으며 영향요인 또한 다면적이고 복합적인 양상을 띠었다. 이는 일-가족 갈등이 현저한 요인이라는 점을 확인해준다. 또한 일-가족 갈등은 나이, 직장유형(공공부문 대 사기업), 직장규모 및 노동시간과 같이 제도적이고 현실적인 차원에 의해 영향을 받는데 반해, 일-가족 촉진은 직장생활에 대한 남편의 평가나 직장에서의 상호작용과 같이 상대적으로 추상적이며 관계지향적인 요소에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가족 갈등과 촉진이 동일선상의 양극단의 현상이기보다는 상이한 차원으로 볼 가능성을 제기한다. 무엇보다 출산/ 육아휴직 및 보육관련 지원과 같이 일-가족 양립을 돕기 위한 정책적 개입이 일-가족 갈등 및 촉진에 미치는 영향을 발견되지 않은 점은 정책과 현실 간의 간극을 보여주는 의미 있는 결과이다.

어떠한 제도나 정책이든 그 형식을 갖추는 것은 상대적으로 쉽다. 선진외국에서 성공적인 제도를 빌려올 수도 있고, 이상적인 제도를 고안해낼 수도 있다. 그러나 제도나 정책은 진공상태에서 작동하는 것이 아니라 그것이 시행되는 상황(setting)과의 정합성(fitness)에 따라 그 효과가 달라지는 사회적 구성물이기 때문에, 아무리 좋은 제도를 모방 또는 고안해낸다고 하더라도 그 효과가 자동으로 담보되지 않는다. 그렇기 때문에 일-가족 상호작용과 일-가족 양립 지원을 위한 정책 및 제도가 작동하는 직장의 조직문화 또는 조직분위기가 중요한 것이다(Allen, 2001; Campbell, 2001; 원숙연·박지원, 2009; 송다영, 외, 2010; 원숙연·이동선, 2012). 휴가제도가 법적으로 보장되어 있음에도 불구하고, 이를 사용하는 것이 조직과 일에 대한 낮은 헌신으로 치부되고, 정해진 노동시간을 완수하였음에도 불구하고 늦게 까지 남아있지 않은 것이 일에 대한 열정부족의 증거로 치환되며, 가족에서 겪는 어려움을 직장에 나와서 이야기 하는 것이 공(公)과 사(私)구분을 못하는 전문가의식(professionalism)의 결여로 매도되는 조직문화 속에서는 아무리 이상적이고 성공적인 것으로 평가되는 제도가 마련되어 있다고 하더라도 그것은 현실이 아닌 그저 ‘박제화된 형식’에 불과하다.

따라서 이 시점에서 보다 선진화된 제도를 만들거나 새로운 제도를 도입하는

것이 일-가족 갈등을 줄이고 일-가족 촉진을 강화하는데 도움이 되는 대안이 될 수 없다. 조직문화 더 나아가서는 사회문화를 바꾸는 노력, 그래서 기존의 제도들이 잘 작동할 수 있도록 하는 것이 더 중요할 뿐이다. 물론 조직의 문화나 분위기가 하루아침에 만들어지는 것은 아니고, 또 강요해서 되는 문제도 아니다. 공공부문의 경우, 사기업보다 상대적으로 일-가족 지원을 위한 정책에 대한 순응도가 높고, 그 효과가 일정부분 있는 것처럼 보인다. 그러나 여전히 출산 및 육아 휴직을 사용하는 것에 ‘눈치가 보이고’, ‘고과에서의 불이익’을 감수해야 하는 상황은 여전하다. 사기업의 경우는 공공부문보다 훨씬 더 어려운 상화에 있다(이주희 외, 2007). 그러나 흥미로운 것은, 사기업의 경우, 일-가족 양립 지원이 기업이 마지못해서 지불하는 ‘비용’이 아닌 기업이익을 위한 ‘투자’라는 인식이 생기게 되면, 기업 스스로가 적극적이 될 수 있다는 점이다. 그것이 바로 기업의 생리이기 때문이다. 이를 위해서는 일-가족 양립지원이 기업의 이익에 기여한 모범사례(best practices)를 지속적으로 발굴하고 보여주어야 한다. 또한 모범사례에 대한 실질적인 인센티브 제공도 수반되어야 한다. 여기에 더하여, 기왕의 제도가 실제로 준수되고 있는 지에 대한 철저한 감시감독이 병행되어야 한다. 특히 여성이 주로 취업해있는 중소기업이 법적인 사각지대가 되지 않도록 보다 철저한 법규준수요구가 있어야 한다. 철저하고도 엄격한 감시감독이 병행될 때, 일-가족 양립 정책을 준수하지 않을 경우, 엄청난 불이익을 받게 된다는 인식이 확산될 수 있기 때문이다. 이처럼 강온의 양면전략을 통해 일-가족 양립을 지원하는 것이 조직의 이익에 도움이 된다는 인식을 갖게 하고, 이것이 문화로 배태될 수 있도록 해야 한다. 그래야 정책이 형식이 아닌 현실이 될 수 있기 때문이다.

■ 참고문헌

- 강우란·배노조·정지영. 2006. 《경영의 새 화두: 일과 생활의 균형》.삼성경제연구소.
- 김선희. 2010. “공공조직에서 여성의 일-가족 갈등(WFC) 결정요인 분석.”《행정논총》. 48(1):171-196.
- 김성경. 2011. “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에

- 미치는 영향 연구.”《한국가족복지학》. 3:69-94.
- 김수정. 2004. “복지국가 가족지원정책의 젠더적 차원과 유형.”《한국사회학》. 28(5):209-233.
- 김영순. 2010. “비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체제.”《사회보장 연구》. 26(1):261-287.
- 김옥선. 2008. “다중역할의 상호향상을 위한 자원의 일-가족의 역할 간 긍정적 전이에 대한 분석.” 《여성가족패널학술대회 발표논문집》.
- 김진희·한경혜. 2002. “남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인.” 《대한가정학회지》. 40(1):55-69
- 김혜원·김경희·김향아·유계숙. 2007. 《가족 친화적 고용정책의 기업 수용성 연구》.한국 보건사회연구원.
- 류임량. 2009. “기혼 취업여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구.” 《페미니즘연구》. 9(2):119-156.
- 박기남. 2009. “기혼 취업 여성의 일-가족 양립을 위한 시간 갈등 연구.” 《한국여성학》 25(2):37-71.
- 손영빈·최은영. 2009. “맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향 -개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심-.” 《한국가족관계학회지》. 14(3):29-60.
- 송다영·장수정·김은지. 2010. “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로.” 《사회복지정책》. 37(3):27-52.
- 원숙연. 2005. “일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실 -출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구-.” 《한국정책학회보》. 14(2):157-189.
- 원숙연·박지원. 2009. “조직 내 사회적 지원이 일-가정 양립과 촉진에 미치는 영향.” 《여성논집》. 26(2):1-25.
- 윤성호. 2011. “일본과 한국의 가족정책: 일-가족 양립정책의 성과와 한계.” 《한국가족사회복지학회 학술대회 발표자료》.
- 이요행·방묘진·오세진. 2005. “가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가족 갈등의 매개효과를 중심으로.” 《한국심리학회지》. 18(3):639-657.
- 이재경·이은아·조주은. 2006. “기혼 취업 여성의 일, 가족생활 변화와 한계: 계층 간 차이를 중심으로.” 《한국여성학》. 22(2):41-79.

- 이주희·한영희·성현정·인 정. 2007. “공직의 유리천장: 여성공무원의 승진저해기제 및 제도의 이면효과.” 《한국여성학》. 23(3):79-115.
- 정영금. 2005. “기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구.” 《한국가정관리학회지》. 24(4):113-122.
- 조혜선. 2002. “기혼여성의 고용지위 결정요인: 가족과 노동의 접합.” 《한국사회학》. 36(1):145-171.
- 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭. 2006. “남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의.” 《한국가족복지학》. 17:143-171.
- 한국여성정책연구원. 2010. 《2009 한국의 성인지 통계》.
- 허수연. 2008. “맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구.” 《한국여성학》. 24(3):177-210.
- 홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영. 2008. 《일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제》. 한국여성정책연구원.
- 황정미·김순영. 2006. “한국의 여성 비정규노동과 사회정책의 방향.” 《산업노동연구》. 12(1):305-336.
- 황혜원·신정이. 2009. “자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구.” 《한국가족복지학》. 14(1):45-71.
- Allen, T. 2001. “Family-supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions.” *Journal of Vocational Behavior*. 58:414-435.
- Barnett, R. and Hyde, J. 2001. “Women, Men, Work, and Family.” *American Psychologist*. 56:781-96.
- Barnett, R. Marshall, N. and Pleck, J. 1992. “Men’s Multiple Roles and Their Relationship to Men’s Psychological Distress.” *Journal of Marriage and the Family*. 54:358-67.
- Boje, T. and Leira, A. 2000. Introduction. in T. Boje and A. Leira(eds.). *Gender, Welfare State, and the Market towards a New Division of Labour*. Routledge. 1~19.
- Bruning, G. and Platenga, J. 1999. “Parental Leave and Equal Opportunities : Experiences in Eight European Countries.” *Journal of European Social Policy*. 9(3):195-209.

- Burke, R. and Greenglass, E. 1987, "Work and Family", in C. Cooper & I. Rogertson, (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 273-320. NY: Wiley.
- Campbell, C. 2001. "Work Cultures and Work/family Balance." *Journal of Vocational Behavior*. 58: 348-365.
- Carlson, D. S. and P. L. Perrewe 1999. "The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict." *Journal of Management*, 25(4):513-540.
- Edwards, J. and Rothbard, N. 2000. "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs." *Academy of Management Journal*. 25(1):178-199.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Evans, P. and Bartolome, F. 1986. "The Dynamic of Work-Family Relationships in Managerial Lives." *International Review of Applied Psychology*. 35: 371-395.
- Figart, D. M. and Mutari, E. 1998. "Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks." *Review of Social Economy*. 56(4):460-480.
- Friedman, S. and Greenhaus, J. 2000. *Allies or Enemies? What Happens when Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. 2000. "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Commodity Study." *Journal of Applied Psychology*. 85:888-895.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. 1997. "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface." *Journal of Vocational Behavior*. 50:145-167.
- Gornick, J. C. and Meyers, M. K. 2003. *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. London: The Russell Sage Foundation.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *Academy of Management Review*. 10(1):76-88.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. 2006. "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment." *Academy Management Review*. 31(1):72-92.

- Grzywacz, J. G. and Marks, N. F. 2000. "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family." *Journal of Occupational Health Psychology*. 5:111-126.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. and McDonald, D. A. 2002. "Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force." *Family Relations*. 51:28-36.
- Karasek, R. and T. Theorell. 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kirchmeyer, C. and Cohen, A. 1999. "Different Strategies for Managing the Work-non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes." *Work and Stress*. 13:59-73.
- McKinsey. 2001. 《우먼코리아보고서》. 매일경제신문사.
- McKinsey and Company. 2007. *An Executive Survey on Global Capital Markets*. The McKinsey Quarterly.
- OECD. 2002. *Babies and Bosses: Reconciliation Work and Family life*. vol.1. OECD
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. and Crouter, A. 2000. "Work and Family in the 1990s." *Journal of Marriage and the Family*. 62:981-998.
- Pleck, J. H. 1995. "Work Roles, Family Roles and Well-Being: Current Conceptual Perspectives," *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*. G. L. Bowen and J F. Pittman (Eds.), Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.
- Rubery, J., Smith, M., and Fagan, C. 1998. "National Working-Time Regimes and Equal Opportunities." *Feminist Economics*. 4(1):71-101.
- Sirianni C and Negrey C. 2000. "Working Time as Gendered Time." *Feminist Economics*. 6(1):59-76.
- UNDP. 2011. *Human Development Repot*.
- Voydanoff, P. and Donnelly, B. W. 1999. "Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child." *Journal of Marriage and the Family*. 61:739-51.
- Wadsworth, L. L. and B. P. Owens. 2007. "The Effect of Social Support on

Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector.”
PAR. 56(2):75-87.

Won, S. Y. 2012. “Gendered working-time arrangements and their policy Implications:
Korean experiences.” Time & Society (Forthcoming).

Zedeck, S. and K. L. Mosier. 1990. “Work in the Family and Employing
Organization.” American Psychologist. 45(2):240-251.