담론 201 16(1), 2013
pp. 115-135

일-가족 균형정책, 제도와 현실의 격차†

김영선* · 천혜정** · 최석호*†

국문요약

일터의 경직된 조직문화는 바뀌지 않은 채 무수히 쏟아지는 일-가족 균형정책들은 정책 수요자의 하소연만을 늘어놓게 한다. 정책 효과를 극대화하는 선순환 고리를 만들기 위해서는 우선 노동자들의 일-가족 균형에 대한 인식을 담아내는 작업이 요구된다. 이를 위해 본 연구는 개별 노동자의 일 경험, 균형에 대한 인식, 프로그램 이용경험, 이용시 애로사항, 정책에 대한 기대 등을 구체화한다. 인터뷰 내용을 요약하면, '균형은 불가능한 것,' '부정적 경험으로서의 노동,' '두려움이라는 감정,' '팀워크가 부른 미안함' 등으로 유형화할 수 있다. 이러한 특징이 정책과 현실의 격차를 더욱 벌이고 있다. 아무리 좋은 정책이라도 일터의 현실이 '열악한' 상황에서는 더 이상 '좋은' 정책으로 자리 잡기 어렵다. 정책과 현실의 격차를 최소화하기 위해 일-가족 균형정책은 국가 정책, 일터의 현실, 작업장의 분위기, 개인의 태도 등의 선순환 고리를 만들어야 한다.

주제어: 일-가족 균형정책, 이중부담, 정책과 현실의 격차

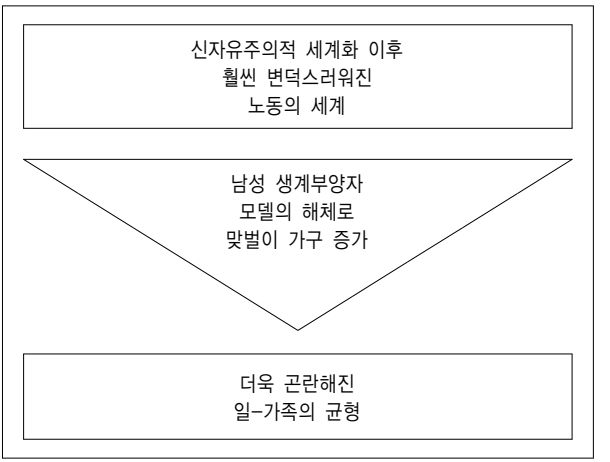
† 이 논문은 2010년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2010-328-B00037).
* 서울과학종합대학원 / 사회학
** 이화여자대학교 / 소비자학
*† 서울과학종합대학원 / 여가사회학

Ⅰ. 서론: 일-가족 균형정책의 한계

노동의 세계는 훨씬 변덕스러워졌다. 이전 사회와 달리 노동의 세계는 더 이상 장기적인 전망을 제공하지 않는다. 노동자들은 예측적인 미래서사를 기획하는 것이 어렵게 되었고 장래 설계를 포기한 채 하루하루 임시변통할 수밖에 없다(세넷, 2009: 5-7). 경제위기 이후 양극화가 가속화되면서 우리네 삶은 더욱 불안해졌다. 양극화는 생산 영역은 물론 재생산 영역에도 관통하고 있다. 평생직장에 대한 기대 상실, 비정규의 확대, 소득수준 저하, 주거난, 여가 격차, 미래서사에 대한 불안이 맞물리면서 사람들은 자신의 일과 삶을 조화롭게 구성해내기 더욱 어려워지는 상황에 전면 노출되었다.

이상적으로 여겨지던 남성 생계부양자 모델(Male Breadwinner Model)은 해체되었다. 가족 생계를 꾸리기 위해서 많은 사람들은 맞벌이를 하지 않으면 안 되는 현실에 놓이게 되었다. 이러한 이유에서 '급격히' 증가한 맞벌이 형태는 개인의 선호나 선택으로만 해석할 수 없다. 경제위기라는 역사적 상황조건에서 가족 생계를 유지하기 위한 '불가피한' 선택이라고 말해야 할 것이다.

맞벌이 모델(Dual Earner Model)이 불가피하면서도 일반적으로 가정경제 모델로 자리하게 되면서 예상하지 못했던 문제들이 하나 둘씩 노정되기 시작했다. 일련의 통계에서 보듯이 최근 여성의 경제활동참여율과 맞벌이의 비율이 빠르게 증가했다. 여성의 경제활동참여율은 54.5%로 이 가운데 기혼자의 비율은 절반에 달한다(2010년 기준). 맞벌이 가구는 배우자가 있는 가구 가운데 43.6%를 차지했다(2011년 기준). 하지만 노동시장으로 진출한 여성은 급격히 증가한데 반해 가정 영역으로 들어간 남성은 극히 작았다. 남성의 변화는 매우 느렸던 것이다. 가사노동의 불균형은 더욱 심화될 수밖에 없다. 혹실드(Hochschild, 1997: 11-21)는 이를 지체된 혁명(stalled revolution)이라고 일컫는다. 여기서 발생한 사회적 지체는 남성과 여성 모두의 일과 가족에 영향을 미쳤으며, 직접적으로는 여성의 이중부담 문제를 가중시켰다(Hochschild, 2001: 6; Gambels, Lewis and Rapoport, 2006: 4). 삶을 소진시켜버릴 정도의 장시간 노동문화와 여전히 견고한 성별 분업 이데올로기는 사회적 지체와 이중부담을 더욱 고착화하기 마련이다.



〈그림 1〉 일-가족 균형 논의의 맥락

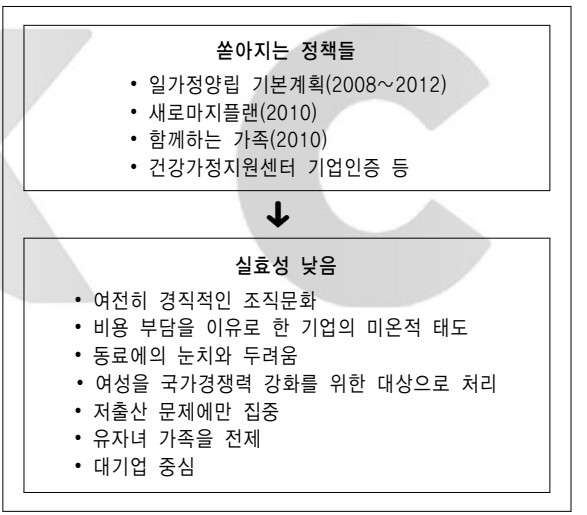
일과 가족의 갈등 문제는 사회적 문제로까지 이슈화되었다. 문제 해결을 위한 정책들 또한 대거 쏟아져 나왔다. '제4차 남녀고용평등과 일 · 가정양립 기본계획(2008-2012),' '제1차 저출산 · 고령사회 기본계획(새로마지플랜 2010),' '제1차 건강가정 기본계획(함께하는 가족 2010)' 같이 '가족친화,' '균형'이라는 이름으로 등장한 무수한 정책들은 이러한 맥락에서 이해되어져야 한다.[1)]

그러나 정책 체감 지수는 매우 낮다. 일상에서 뿐만 아니라 작업장 맥락에서 프로그램의 실효성은 거의 제로에 가깝다고 해도 과언이 아니다. 정책 효과가 낮고 현실적합성이 떨어지는 원인은 복합적이다. 이를테면, (1) 여전히 경직되어 있는 조직 문화, (2) 비용 부담을 이유로 하는 기업의 미온적인 태도, (3) 동료에의 눈치, (4) 여성을 국가경쟁력 강화를 위한 대상으로 취급하는 도구주의적인 시각, (5) 여타 문제는 뒤로한 채 저출산 문제에만 제한된 점, (6) 유자녀 가족을 전제로 하기에 다양한 노동자들의 이해를 담아내지 못하는 한계, (7) 대기업 중심인 점 등 정책적, 조직적, 문화적, 개인적 차원의 원인들이 얽혀있다. 이러한 이유에서 소규모 회사원에게, 비정규직에게, 미

1) 기업 또한 가족친화경영을 표방하는 프로그램들을 도입하고 있으며, 유행처럼 인증을 받으려 하고 있다.

혼자에게, 무자녀 기혼자에게 현재의 가족친화를 표방하는 현재의 정책들은 그림의 떡에 불과하거나 남의 것으로 여겨질 뿐이다.[2)]

사람들은 현재의 정책 프로그램으로는 일-가족의 균형을 이뤄내기 어렵다고 하소연한다. 출산휴가나 육아휴직이라는 '제도'는 있지만 '현실'에서는 쓰기가 매우 어렵고(제도와 현실의 격차), 쓴다하더라도 인사고과 상의 감점을 감수해야하는 상황이 비일비재하기 때문이라는 것이다. 또한 "그만한 장려금에" 아이를 낳겠다는 경우는 없기 때문이다. 현실적으로 노동자들에게 '균형'은 도달하기 힘든 '불가능한 꿈'으로 여겨진다. 특히 여성들은 결혼과 출산을 무덤이라 생각하고 있고, 육아로 인한 경력 단절 나아가 사회적 단절에 대해 두려워하기까지 한다.



〈그림 2〉 일-가족 균형정책의 실효성 문제

2) 가족친화적인 회사를 참여 관찰한 혹실드(2001: 29-97)는 여성 노동자들이 가족친화 프로그램을 포기하는 이유를 상사의 눈치와 같은 작업장 분위기, '땡녀' 또는 '여자들은 애사심이 없어'라는 시간 일탈자(time deviant)라는 낙인, 임금 감소 및 진급 곤란과 같은 비용과 제재가 따를 수 있다는 두려움과 공포, 그리고 마미트랙과 같은 성차별적 상황이 연출되기 때문이라고 강조한다.

조직 문화는 개선되지 않은 채 무수히 쏟아지는 프로그램들은 이용자들의 하소연만을 늘어놓게 하는 악순환을 낳는다. 정책 효과를 극대화하기 위한 최우선 작업은 무엇인가? 일터의 현실 맥락에 대한 이해를 높이는 노력 속에 정부 정책-기업 이해-조직 문화-개인 이해의 선순환 고리를 만들어야 한다.

정책 효과를 극대화하는 선순환 고리를 만들기 위해서는 우선 노동자들의 일-가족 균형에 대한 인식을 담아내는 작업이 요구된다. 이를 위해 본 연구는 균형 프로그램과 직접적으로 맞닿아 있는 30대를 중심으로 일 경험, 균형에 대한 인식, 이용경험, 이용시 애로사항, 정책에 대한 기대 등을 인터뷰한다. 요약하면 노동자의 일상 목소리를 통해 '가족친화,' '균형'이라는 이름으로 전개되는 정책들의 제도와 현실 간 격차(decoupling)를 구체화하는 작업이다. 이런 연후에야 일과 삶의 '균형'이란 무엇이고 균형을 모색할 수 있는 방안은 무엇인지 그리고 현실성 있는 프로그램은 무엇이 되어야하는지를 가늠할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구참가자

연구 참가자는 총 8명으로 남성 3명, 여성 5명이다. 여성의 특성을 보면, 김은지씨는 평생교육기관에서 비정규로 인사총무를 담당하고 있다. 그녀가 속한 부서의 인원은 10여명이다. 업무 부담이 많고 직원 간의 소통이 많은 편은 아니며 경직되어 있고 건조한 편이다. 그녀는 현재의 작업장 분위기와 일에 대해 매우 부정적이다. 석윤경씨는 국내외 판매유통 회사에서 정규직으로 회계 업무를 맡고 있다. 직원간의 관계가 돈독한 편이다. 소규모 업체라 기업 복지가 열악하지만 그나마 칼퇴근은 잘 돼서 만족하고 있다. 리지영씨는 게임개발지원기관에서 프로그램을 구축 관리한다. 결혼 8년차이며 무자녀로 직장생활과 학업을 병행 중이다. 이민서씨는 PR 컨설팅 회사에서 일하는 12년차 관리직이다. 업무 특성상 야근을 수시로 한다. 박주희씨는 외국인 회사에서 마케팅 조사 업무를 맡고 있다. 야근이 일상이고, 클라이언트의 요구에 따라 주말에 출근하는 일이 잦다.

남성의 특성을 보면, 우성한씨는 대기업에서 전자부품 연구 개발을 담당하고 있는 10년차 정규직이다. 아내는 전업주부였으면 하는 바람을 가지고 있고 가족 생계는 남자가 챙겨야 한다는 신념이 강하다. 그리고 가정은 자고로 휴식처여야 한다고 생각한다. 강영식씨는 대기업에서 전산을 개발 관리하는 7년차 파견직이다. 임금, 노동시간, 기업복지, 직장내 관계에 대체적으로 만족하고 있다. 회사 내의 동호회 활동에 적극적이다. 강성규씨는 10-12명 규모의 전국 단위 노무법인에서 일하는 13년차 노무사이다. 결혼 9년차로 2명의 자녀를 두고 있으며, 일-가족 균형은 불가능한 것이라고 이야기한다.

〈표 1〉 연구 참가자의 특성[3)]

이름	나이	성별	결혼 여부	자녀 유무	회사 특성 및 업무 내용	경력 (년)	연봉 (천)	학력	특징
김은지	31	여	미혼	무	평생교육기관 인사 총무	3	3	대학 원졸	비정규 공공기관
석윤경	32	여	기혼 (3년)	무	판매유통 회사 회계 사무	5	3	대졸	소기업
리지영	36	여	기혼 (8년)	무	게임개발지원기관 프로그램 구축	9	-	대학 원졸	여성 전문직
이민서	35	여	기혼 (5년)	유 (4살)	PR 컨설팅 PR 플래닝	12	4	대졸	여성 관리직
박주희	31	여	기혼 (1년)	무	조사 회사 조사 업무	2	3	대졸	과도 노동
우성한	38	남	기혼 (2년)	유 (1살)	대기업 제조업 연구 개발	10	4	대졸	대기업 개발직
강영식	36	남	기혼 (3년)	무	대기업 전산 개발 관리	7	4	대졸	파견직
강성규	38	남	기혼 (9년)	유 (4살, 7살)	노무 법인 노무	13	5	대학 원졸	남성 전문직

3) 인터뷰 참가자의 이름은 가명으로 처리하였다.

2. 심층면접 절차

본 연구는 2010년 12월부터 2011년 3월까지 개인 심층면접을 실시하였다. 심층면접은 평균 2-3시간 정도 이루어졌으며 연구 참가자들이 선호하는 조용한 장소에서 진행되었다.

인터뷰 질문은 참가자들이 보다 자유롭게 자신들의 경험을 표현할 수 있도록 비구조화된 면접 절차를 따랐다. 그러나 인터뷰 진행을 보다 원만하게 하고 풍부한 진술을 이끌어내기 위해 크베일(Kvale, 1996: 127-131)이 제안한 도입질문과 조사 질문을 활용하였다. 예를 들면, 도입질문으로 일-가족 균형이라는 말을 들었을 때 가장 먼저 떠오르는 것은 무엇인지와 같은 보다 가벼운 질문으로 시작하였다. 그리고 인터뷰가 진행되면서 참가자들의 경험을 심층적으로 파악하기 위해 조사 질문을 활용하였는데, 예를 들면 일-가족 균형이라는 것이 일상생활에서 어떠한 의미를 가지는지, 이 이슈가 본인의 삶에 중요하다면 왜 중요한지, 일상생활에서 사용하는 개인적인 전략들은 무엇인지, 개인적 전략의 한계를 어떠한 지점에서 경험하는지, 그리고 개인적 전략을 넘어서서 어떠한 정책이 필요한 것인지, 일-가족 균형을 위해 무엇이 필요한지 등에 대해 자유롭게 이야기하였다. 특히 참가자의 경험에 대해 보다 풍부한 설명을 제공해줄 수 있다고 판단되는 이야기에 대해서는 더 자세한 설명이나 구체적인 예들을 요구하였다. 혹은 주변 사람의 사례를 질문하고 이에 대해 어떻게 생각하는지와 같은 투사적 질문들을 응용하였다.

인터뷰에 앞서 비밀보장과 녹음기 사용에 대해 설명하고 참가자의 동의하에 인터뷰 전 과정을 녹취하였으며, 녹음된 자료를 필사본으로 옮겨 분석 자료를 마련하였다. 이 필사본에 대한 숙독을 통해 잠재적인 주제가 될 수 있는 내용들을 일차적으로 범주화하였다. 범주화된 자료를 비슷한 맥락끼리 통합하는 절차를 거쳐 주제들을 재조직화 하였다. 여러 번 읽는 과정을 거쳐 처음에는 흥미롭지 않았던 이야기들을 재발견하면서 의미를 재분류하였다. 그리고 새로운 내용들이 기존의 범주에서 벗어나지 않는 단계에서 원자료에 대한 분석이 완료되었다(Miles & Huberman, 1984: 237; Dey, 1993: 170-178).

Ⅲ. 연구내용

1. 균형은 불가능한 것

일-가족 균형에 대한 질문에 구술자 대부분이 보이는 첫인상은 그것이 불가능하다는 것이었다. 균형이 가능한 것인지 반문하기도 했다. 그리고 '균형'과 관련된 구체적인 이야기를 이끌어 내지 못했다. 그것은 균형이라는 개념이 현실적이지 못하다는 이유에서다.

> 제 삶에서 균형이 이루어진다면 놀라울 거 같은데요? 현실가능한 일인지 지금으로서는 답을 모르겠어요. … 일 때문에 내 삶이 없으니까 불가능해요.… 일이 내 삶이라는 생각이 안 들어요. 일에서 보람을 느끼거나 행복을 느끼면 그런 생각을 안 할 것 같은데 어쩔 수 없이 경제적인 이유로만 일을 하니.… 다른 직장인들은 어떨까요.… 그래도 균형이라는 말하면 떠오르는 건 '불가능하다'입니다.… 현실적으로 어려운 부분이라고 생각해요. 직장에 많이 얽매일 수밖에 없는 구조라서 삶의 여유를 찾기 어렵네요(김은지).

> 뭐, 솔직히 말하면, 아무 생각이 안 듭니다. 균형이 될 수 있는 것인지도 궁금합니다. 살면서 어쩔 수 없이 해야 하는 것이 일이라면, 일과 삶의 관계를 균형이라고 말할 수 없지 않나 싶습니다.… 뭐, 그래도 굳이 떠오르는 것을 꼽으라면, 여유로운, 성취감? 이런 것이 떠오르네요(리지영).

> 질문에 대한 정의 자체가 좀 어렵네요.… 균형을 위한 프로그램이 구체적으로 어떤 것인지 머리 속에 그려지지가 않아요.… 회사에서는 보통 일도 잘 하게 하고 집에서는 자녀들에게 관심도 가지게 하는 그런 것들인 것 같은데, 애매모호 하다. 정확하게 인지가 안되요(우성한).

균형에 대해 상당히 부정적인 태도를 견지하고 어색해하는 모습을 보이는 가운데, 한편으로는 그것을 낭만적으로 이상화하는 경우도 발견된다. 균형을 이상화하는 이야기를 들어보면, 꿈, 행복과 같은 표현이 자주 발견되었으며, 균형 프로그램을 통상적으로 자기계발의 도구 정도로 여기는 경우가 많았다. 그럼에도 직장 내 동호회 활동 경험은 삶의 질을 높이는데 도임이 된다는 기대로 이어졌다.

> 회사에서 가장 많이 하는 게 동호회 지원입니다. 이를테면 야구나 사진 등. 회사에서 일만하면 같은 팀 사람들만 알게 되는데 동호회 활동을 하면서 타 팀과 커뮤니케이션도 할 수 있고, 일도 즐거워지고. … 회사 나가는 것도 즐거워요. 그런 부분이 없으면 일만하는 기계가 되는 듯합니다(강영식).

> 하고 싶은 일을 하며, 보람을 느끼는 것.… 이루고 싶은 꿈인 것 같습니다(리지영).

> 마음의 평안, 즐거움, 건강함, 여유, 행복 등이 떠오르네요(우성한).

> 칼퇴근, 야근하지 않는 삶, 취미생활 등이 떠올라요(이민서).

이러한 가운데 일-가족 균형에 대해 여성과는 다른 남성 구술자의 독특한 태도가 발견된다. 그것은 '의무'이다. 균형을 위해서 의무를 우선시했다. 여기서 말하는 의무는 가사 의무나 돌봄 의무도 아니요, 아버지다움(fatherhood)과 관련된 것이나 남편다움(husbandhood)과 관련된 것도 아닌 오로지 경제적인 의무를 이야기한다. 특히 30대 중반 기혼 남성에게 균형을 위해 필요한 것은 경제적 의무감 그 자체였다. 남성들의 경제적 의무에 대한 태도는 역설적으로 가사나 돌봄을 부차적인 것으로 합리화하고 나아가 경제적 의무를 아버지다움이나 남편다움의 전부로 등치시킨다. 남성들은 일을 이러한 의무를 완수하기 위한 수단으로 여긴다. 특히 기혼 남성에게 경제적 의무감에 대한 태도는 강박적일 정도로 매우 높다.

> 나이 때 따라서 다를 것 같은데 … 현재 30대 중반이고 … 결혼을 해서 가정을 갖고 있기 때문에 의무감이 가장 클거라 생각합니다(강영식).

> 솔직히 이야기 하면, 개인의 일-가족 균형에 있어서 결혼은 부정적 영향을 주는 매우 중요한 요소인 것 같습니다.… 균형이라는 문제는 가족 내지 결혼관계 내에서의 구성원으로서의 의무와는 병립하기 어려운 여러 가지 특성을 지니고 있어요(강성규).

> 자녀를 가지고 있는 가장이라면, 자녀 교육에 대하여 너무나 과중한 짐을 가지고 있어요.… 결론적으로 일-가족 균형을 이루려는데 있어 물질적인 여유로움과 시간적인 여유로움을 가질 수 없다는 것이 가장 어려운 점입니다.… 나는 아내가 아이들과 함께 지내기를 바란다. 아내는 아

> 이들과 함께 평안한 집안을 이루는 것이 가장 중요하다고 생각합니다. 남편은 가정의 윤활유인 돈을 버는 역할을 하는 것이라 생각해요(우성한).

> 남자 같은 경우는 경제적인 면이 가장 큰 것 같다. 대부분 30대 중반이면 … 가정경제를 꾸려나가는데 초기에 매우 힘듭니다. 이를테면 대출을 많이 해 보금자리를 마련하는데 … 주택 대출 상환 기금 기간을 보다 길게하여 경제적 충격을 완화할 수 있는 장치들 … 10년이나 20년 뒤에도 갚게 할 수 있는 제도가 있으면 심리적 부담뿐만 아니라 경제적 부담, 가구 부담이 상당히 줄어 들 수 있을 것 같아요(강영식).

> 경제적인 문제들인 것 같습니다. … 가급적 경제적인 기준에 비추어 움직이고 있는 것 같아요. 그 경향은 결혼, 자녀출산 이후 점점 강화되고 있는 것 같아요(강성규).

가족친화 프로그램들은 많은 경우 '기업'이라는 수로를 통해 노동자들과 대면한다. 여기서 우리가 고려해야 할 점은 소규모 업체나 비정규 노동자들은 자연스럽게 배제되고 있다는 현실이다. 이러한 이유에서 소규모 업체나 비정규 노동자들이 가족친화 프로그램들에 대한 소개에 보이는 반응은 매 한가지였다. 그것은 "남의 일"로만 여기는 경향이 높다는 점이다.

유연 근무를 통해 일을 조정하거나, 휴게시설을 활용해 근무시간 중 임신 피로를 줄이거나, 사내 탁아시설을 통해 육아 부담을 더는 제도적 장치들이 마련된다면 '균형'이 가능할 것이라 희망하지만, 현실적으로 그러한 회사는 찾아보기 어렵다는 상실감이 팽배하다. 관련 프로그램들은 대기업인 경우에만 해당한다는 박탈감이 크다.

> 정부 제도가 있어도 기업에서 활용하는 게 정말 어려워요. 어느 정도 규모가 되는 회사에서나 가능한 일인 것 같아요.… 지금 회사는 그런 혜택이 거의 없어요. 회사 규모가 굉장히 작으니 혜택을 받을 수 없어요(석윤경).

> 잠깐 일을 줄여서 육아를 할 수 있고 다시 일을 할 수 있는 그런 게 있으면 좋겠어요. 사실 그렇게 할 수 있는 회사가 적어요.… 희망사항인데 직장 내 어린이집이 있었으면 좋겠어요! 어린이집이 있으면 직장을 그만두지 않고 틈틈이 아이를 볼 수 있으니까.… 이러면 굳이 육아 때문에 일을 그만둘 필요가 없고 … 삶의 만족도 높아질 것 같아요! 그런데 지

금은 아예 그런 게 없잖아요(석윤경).

2. 부정적 경험으로서의 노동

『국제사회조사프로그램』(2005) 자료를 이용해 국가별 노동관을 분석한 최숙희(2008: 4)에 따르면, 미국(자아 실현형), 프랑스(보람 중시형), 일본(관계 지향형)과 달리, 한국의 노동관은 생계 수단형으로 나타났다. '일에 대한 흥미,' '기술 향상의 기회,' '일에 대한 만족도,' '직장에 대한 충성심' 모든 항목에서 점수가 낮았다. 이는 일이 삶을 풍부하게 하기는커녕 그저 먹고 살기 위한 생계 수단이라는 현실을 방증한다.

일이 먹고 살기 위해 '억지로' 하는 것으로 여겨지기에 '균형'은 애초에 '불가능한 것'이자 '듣기 좋은 허울'일뿐이라고 이야기된다. 생계를 충족한 이후에도 균형은 가능한 것으로 다가오기 힘들다. 그것은 한국사회의 조직 문화, 업무구조, 장시간 노동 현실에 대한 짙은 불신이 자리하고 있는 탓이다. 생계를 충족한 '이후에는' 균형을 이끌어 낼 수 있을 것이라는 가설은 여지없이 무너진다.

전반적으로 일이 삶에 미치는 부정적 영향이 상당히 높게 나타나고 있다. 또 다른 이유가운데 하나는 물리적으로 자유시간이 부족하다는 점이다. 비어있는, 한갓진 시간을 마련하기가 더욱 어렵다는 내용이다. 그래서인지 노동으로부터 해방된 자유 시간에 대한 요구가 상당히 강한 것으로 보인다.

야근이 잦았던 기업에서 정시 퇴근하는 기업으로 이직하게 된 어느 구술자는 "돈도 중요하지만 정시 퇴근이 주는 행복감이야말로 이루 표현할 수 없다"며 매우 흐뭇해했다. 이는 유한킴벌리의 4조교대제로의 변화를 언급할 때면 자주 발견되는 내용들이다. 이를테면, 생산직 근로자 김충환씨는 3조 3교대제에 비해 여유가 생겨 자기만의 시간을 가질 수 있게 되었고 운동, 공부, 취미까지 생활이 풍요로워졌다고 보고한다. 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯 허겁지겁 사는 게 아니라 장기적인 계획을 세울 수 있다는 것도 장점이라 말한다(정혜원, 2004: 62-65).

가장 어려운 점은 바로 시간의 문제가 아닌가 싶습니다(리지영).

> 먹고 살아야 하니 때려치고 싶어도 때려 칠 수도 없고 … 그것 때문에 삶도 없다. 자기 성취 같은 건 전혀 없어요. … 현재의 일은 나에게 좋은 영향을 끼치지는 않는 것 같아요(김은지).

> 일이 삶의 일부이긴 한데 일이 삶의 질을 충족시켜줄만한 것은 아닌 것 같아요. 일과 삶의 관계를 생각해 볼 때 일은 삶이 충족하게 한다는 생각이 들지 않아요. 그렇다고 일이 억지로 라고 하기는 그렇지만 극단적으로 말하면 '억지로'하는 것입니다(석윤경).

일의 부정적 요소는 가정, 일상, 사회관계 영역에까지 침투(spill-over)한다. 균형은 말할 것도 없이 그냥 "삶이 없다"고 말한다. 나아가 "모든 것이 엉망이 돼버렸다"라는 상실감이 팽배하다. 작업장 밖 가정 영역으로의 부정적 영향뿐만 아니라 동료 관계 또한 실종되었음을 지적하면서, 직장으로부터 감정을 철회(withdrawal)하기도 한다.

> 일정 시간만 일하면서, 여유로운 삶을 누린다는 것은 뭔가 논리가 맞지 않는 일인 거 같습니다. 저는 일을 하면서 학교를 다니고 싶었습니다. 퇴근 후에는 공부할 시간도 가졌으면 했고요! 그런데 회사에서 받는 정신적인 스트레스는 퇴근 후 공부를 할 수 없도록 만들었고 … 공부는 바라지도 않아요. 가정생활을 할 수가 없게 돼 버렸어요. … 결국 일을 그만두어야 하나 고민하게 되었고, 두 가지를 조화롭게 만들지 못하고 있습니다(리지영).

> 인사 총무의 전반적인 일을 담당하고 있습니다. 전체적으로 경직되어 있고 드라이해요. 다들 업무 로드가 많으니까 인간미가 없다고 해야할까요. 일에 치여서 다를 예민해요(김은지).

> 업무가 우선시 되고, 야근이 당연시 되는 한국사회 '업무구조'가 문제다(이민서).

장시간 노동을 이상적인(ideal) 것으로 여기는 조직 문화에서 '삶'이 갖는 가치는 초라하기 그지없다. 야근과 특근이 비일비재한 장시간 노동문화는 자의반 타의반 노동자의 희생을 반드시 수반한다.

장시간 노동은 재생산 노동을 위한 시간적 여유나 심리적·육체적 에너지를 거의 남겨두지 않는다. 장시간 노동문화 속에서 맞벌이 부부라는 것은 이전처럼 '정상적인' 직장 생활을 하도록 가사나 돌봄 등의 재생산 노동을 떠맡았

던 전담자!를 잃어버리게 된 처지에 놓인 것과 다름없다. 바로 이 지점에서 다양한 문제가 발생한다.

첫째, 가사는 여성이 책임져야 한다는 고정관념은 해체되지 않은 채로 여성의 노동시장 진출이 높아지면서 직접적으로 여성의 이중부담(dual burden) 문제가 양산되었다. 맞벌이 여도 여성이 가사노동을 전담한다는 통계를 어렵지 않게 확인할 수 있다. 여성의 이중부담 문제는 재생산 노동의 주담당자는 여성이어야 한다는 관념이 지배적인 곳에서 두드러지게 나타난다(신경아, 1999: 79; Jacobs and Gerson, 2004: 109-114; Lewis and Cooper, 2005: 8-11).

둘째, 여성의 이중부담은 한편으로는 결혼이나 출산을 지연·회피하는 경향으로 전이되고, 다른 한편으로는 노동시장으로부터 여성의 자발적·비자발적 이탈로 이어진다. 결혼, 출산, 육아가 집중적으로 일어나는 20대 중후반에서 30대 중반 여성의 경제활동참여율이 최저치를 기록하는 것은 이러한 맥락에서 이해되어야 한다.

> 업무량 베이스로 움직이니깐 휴일에도, 휴가시에도, 명절기간에도, 퇴근시간이후에도 그 업무를 처리해야 해요.… 우리 같은 경우 클라이언트의 요구에 굉장히 민감한 을의 입장이라서 휴가 같은 건 내놓고도 못쓰고 내 놓지도 못하고 그래요.… '내일 아침 출근하기 전까지 보내줘요'라거나 '해 보셨습니까, 어떻게든 하셔야죠!', '저희랑 일하고 싶은 마음이 없으신가 보군요'라는 말이 일상적인데 휴가고 뭐고 삶이 없죠!(박주희).

> 누구나 현실 속에서는 노동을 생존을 위한 불가피한 선택내지 강요로 느끼게 됩니다.… 균형이라는 말은 현실에서는 도저히 추구될 수 없는 꿈같은 소리로 느껴집니다.… 실제로 우리 사회에서 균형을 고민하거나 추구하는 사람들이 몇 명이나 될까요?(강성규).

> 일이 여유로워야 생활도 즐길 수 있고, 충실한 가정을 이룰 수 있는 기반이 되는 것 같아요.… 가사도 마찬가지에요. 회사 업무가 여유로워야 가사 분담도 가능한 일이라고 봐요.… 아이와 놀아 준다든가 … 여행을 간다는가 … 여가 시간 총량이 많아야지 그렇지 않으면 모든 게 힘들어요. 그만큼 일이 중요한 것 같아요. 하고 싶어도 그런 여건이 되지 않으면 어렵잖아요. 그런 여건이 되어야 할 것 같아요. 가사나 육아는 시간이 있으면 당연히 해야하는 것이라고 생각합니다. 남의 자식 키우는 것

> 도 아니니... 너무 바쁘고 일이 많은 사람이면 직장 생활에 메여서 마음이 있어도 함께 하지 못하는 경우가 허다하다. 시간을 얼마큼 가질 수 있느냐가 관건인 듯하다(석윤경).

일-가족 균형은 단순히 질병이나 스트레스가 없는 삶을 목표로 하기 보다는 보다 적극적인 수준의 웰빙을 지향한다. 나아가 개인적 차원의 웰빙뿐만 아니라 사회문화적 차원의 웰빙까지 포함한다. 이러한 이유에서 일-가족 균형을 심히 제약하는 장시간 노동은 우선적으로 개선될 필요가 있다.

3. 두려움이라는 감정

여성의 출산과 육아에 대한 두려움은 미혼이나 무자녀 여성에게도 빈도 높게 발견된다. 그 경향은 남성들보다 뚜렷하게 나타난다. 여성들에게 육아와 일을 '병행'하는 것은 참으로 힘든 것으로 받아들여지고, 병행하더라도 그것은 허겁지겁 꾸려나가는 것일 가능성이 높다고 지적한다.

혹실드(2001: 197-218)는 가족친화적인 회사를 참여관찰하면서 발견한 독특한 양상 가운데 하나로 노동자들은 회사에서의 시간을 선호할만한 대안으로 여긴다고 말한다. 이를테면 여성들은 지긋지긋한 설거지 더미(second shift)나 시도 때도 없이 계속되는 아이들의 칭얼거림(third shift)으로 점철된 가정을 떠나 산뜻한 분위기의 일터로 향한다는 이야기다. 불평등한 가사분담으로 여성들에게 가정은 더 이상 세상의 험한 풍파를 막아줄 천국이 아니다. 가정은 통제하기 어려운 영역이라는 인식 때문에 여성들은 일터로 도망친다. 집을 떠나 있는 편이 낫다는 생각에 오히려 연장근무를 신청하거나 회사에서 제공하는 가족친화 프로그램을 자발적으로 포기하기도 한다. 직장 여성에게 가정은 휴식의 장소(haven)(Mallett, 2004: 69-73)라기 보다는 2교대, 3교대 노동으로 여겨지기 때문이다.

> 앞으로 아이를 가지려고 하는데 아이를 가졌을 때 일과 육아를 맞물리기가 쉽지 않아요. 둘 중의 하나를 포기해야 해요.… 두려움이 앞섭니다. 현재 시점에서는 아이를 낳아야 하는 것 때문에 일을 포기해야 한다는 점 … 지금은 아이를 위해서 일을 포기하는 것이 나의 선택이지만 … 몇 년 후 일을 할 때는 선택할 수 있는 여지와 폭이 너무 적다는 점.

> 다시 일을 할 수 있을지도 모르겠고 … 어디로 들어갈지 … 경력 단절이 큰 것 같아요(석윤경).

사실 두려움이라는 감정은 출산과 육아에 대한 부담감보다는 육아 이후 어떤 일을 할 수 있을까에 대한 막막함에서 더 크게 생겨난다. 통상 우리는 육아에 대한 부담 그 자체로 많은 여성들이 출산을 지연, 회피하는 것으로 여기는데, 실상은 육아 → 경력단절 → 사회와의 단절을 더욱 두려워하는 것으로 보인다. 이는 육아로 환원될 수 없는 미래에 대한 두려움이 짙게 반영되어 있다는 의미이다. 노동시장이 불안정해지면서 경력단절과 사회와의 단절에 대한 불안은 배가되었다. 그렇기에 육아정책만이 만병통치약은 아닌 것이다. 경력단절과 사회와의 단절을 해소할 수 있는 일자리 정책과 남성주의적 장시간 노동문화를 개선하는 정책이 함께 수반되어야 하는 이유가 여기에 있다.

위의 구술에서 보듯이 출산, 육아를 이유로 노동시장을 떠난 여성들은 노동자로서의 지위에 불안해하고 재취업시 하향 이동을 경험할 수밖에 없는 노동 현실에서 단절로 인한 두려움에 크게 휩싸인다(신경아, 1999: 77-79).

한편 육아휴직을 사용하고 복귀하더라도 작업장에 팽배한 차가운 시선은 당사자에게 큰 부담으로 여겨진다. "뒤에서 다들 그래요. 아줌마 다 됐다고 … 아니 농담반 진담반 대 놓고 말하기도 해요. 아줌마라고!"(박주희). '아줌마 다 됐어!,' '땡 치면 퇴근해야지!'라는 낙인과 빈정거림은 성차별 담론(마미트랙)을 재생산하고 젠더 불평등을 강화한다. 여기에 성과 장치는 역설적으로 성차별적인 효과를 낳는데[4] 이것이 육아휴직을 사용하는데 있어서 두려움의 구조적 원인이기도 하다. 여기서 발생한 두려움은 제도와 현실 간 격차를 더 벌린다.

4. 팀워크가 부른 미안함

일-가족 균형 프로그램을 제대로 사용하지 못하는 데는 동료에의 미안함,

4) 전교조 대전지부가 공개한 대전 어느 고등학교의 '2011년 교원 성과상여금 평가 기준'을 보면, 근무일수를 0.1점 단위로 점수화하고 있다. 문제는 연가, 병가, 출산휴가, 육아휴직 등이 '결근'으로 처리되어 출산휴가 90일을 사용하면 9점이 감점된다(오마이뉴스, 2011.3.21).

상사에의 눈치 등이 복잡하게 얽혀 있다.

> 휴가를 냄으로써 다른 사람이 그 일을 분담해야 하기 때문에 … 이를테면 결혼휴가를 가면 내심 축하를 하지만 업무의 비중이 늘어나기 때문에 내심 싫어해요 …(강영식).

> 휴가는 미안한 감이 많이 든다. 쉴 때도 눈치 봐야 되고 … 눈치가 보여요. 윗사람뿐만 아니라 주변 사람들한테도 그래요. 쉴 때는 쉬는 거잖아요. … 그런데 그렇게 생각을 안 해 주니까 … 당연한 권리인데 그걸 내세우기가 쉽지 않아요. 사실 월차도 눈치가 보여요. … 여자는 보건휴가가 있잖아요. 이도 되게 눈치가 보여요. 지금은 거의 쓰지 않아요. 눈치 보이니까 거의 안 써요(석윤경).

가족친화를 위한 프로그램들이 대대적으로 쏟아져 나오고 있지만, 동료에의 미안함이나 상사에의 눈치가 복합적으로 얽혀있는 작업장 맥락에서 노동자들은 가족친화 프로그램을 적극적으로 '선택'하기 어렵다. 성차별적인 문화(직업정신이 투철하지 못하다는 낙인 이를테면 마미 트랙, '땡녀', '아줌마'), 장시간 노동문화(늦게까지 일하는 것을 이상화하고 '칼퇴근=승진포기'로 여기는 작업장 문화) 등의 요인 못지않게 우리가 고려해야 할 점은 팀제와 같이 업무 프로세스에서 발생하게 되는 동료에의 미안함이 크다는 사실이다. 동료에의 왠지 모를 미안함을 다시 이야기하면 팀워크 방식이나 대체인력의 부재와 같은 업무 구조에서 비롯한 것이라 독해 할 수 있다. 나의 휴가가 동료에 부담을 주는 이와 같은 업무 구조에서는 애초부터 균형을 이끌어 낼 수 없는 일이다. 균형 정책과 함께 대체인력풀제가 필히 병행되어야 한다는 지적은 이러한 이유에 나온 것이다.

> 대부분 팀으로 하는 업무이기 때문에 … 어느 땐가 미리 신청한 여름휴가 동안에 갑자기 컴플레인이 들어와 급하게 회사에 나가야 했던 적이 있어요. … 하루면 모르겠는데 몇일씩 동료가 대신 할 수는 없는 일이에요. … 기본적으로 회사일은 내가 시간을 내지 않을 경우 다른 사람에게 피해가 가는 구조이기 때문에 쉽지 않아요(이민서).

> 일이 바쁠 때는 주변 동료들에게 미안함이 드네요.… 휴가나 이런 거 갔다오면 … 보통 그렇지 않나 … 장기간 휴가 갔다 오면 자기의 일을 대신 해주니까 … 자기 파트가 있는데 … 제품 관련해서 문제가 발생 했

다거나 … 그런데 내가 없고 다른 사람이 해줘야 하니까(우성한).

연초에는 그만두는 것도 어려워요! 각 팀에 한 해의 업무 할당이 연초에 이뤄지는데 한 사람이 그만두게 되면 업무량은 그대로인데 그걸 1/n로 나눠야 하기 때문에 부담이 많아지죠. 팀제로 그만 둘 때조차 그만두는 시기 때문에 눈치를 본다니까요. … 내가 그만두면 누군가는 더 고생하겠구나하는 미안한 마음이 들기도 하고요. … 실제 그만둘 때 "인정머리 없다," "참 이기적이다"라고 대놓고 이야기한다니까요(박주희).

Ⅴ. **나가며**: 정책과 현실의 격차

일-가족 균형 프로그램 가운데 시간을 자율적으로 활용할 수 있고 경력 단절을 최소화할 수 있다는 측면에서 탄력근무제가 자주 언급되지만, 팀제로 일하거나 도급제 형식의 업무를 맡고 있는 경우, 별 효력이 없다고 지적된다. 실상 탄력근무제의 활용도는 극히 제한적이다(김경희 외, 2008: 25).[5] 관련 프로그램들이 형식적 차원에 머물고 있음을 알 수 있다. 회의도 크다. "프로그램을 사용해 본 적이 없어요! 휴가는 쓰긴 쓰는데 그런 거 장려하는 것도 없고 안 해봤어요! 어떤 프로그램이 있는지도 잘 모르고, 있다고 한들 시간 여유가 있을지 모르고, 일에 치여 사는데 무슨… 공공기관이라 다른 데보다 여유가 있을 텐데!"(김은지)하며 반감만 팽배하다.

나에겐 쓸모가 없다는 자조 섞인 목소리도 발견된다. '싱글만 당직서야!'한다는 반감이 여기에 해당한다. 가족친화정책이라는 이름으로 제시되는 많은 프로그램에 대한 불편한 감정을 엿볼 수 있다. 유자녀 가족을 중심으로 하는, 특히 5세미만의 가족에 집중된 현재의 정책은 기혼 여성자(무자녀 또는 5세 이상의 자녀)에게 반감까지도 불러일으키고, 나아가 작업장 내 여성간 갈등을 조장할 가능성을 배제할 수 없다.

아무리 좋은 정책이라도 작업장 문화가 '열악한' 상황이라면 그 정책은 '좋은' 정책으로 뿌리내리기 어렵다. 정부 정책, 일터의 현실, 작업장 분위기,

5) 2006년 국내 147개 기업의 인사담당자를 대상으로 가족친화제도 시행의 장애 요인을 분석한 한지숙·유계숙(2009: 214-215)에 따르면, '제도 시행에 따른 비용부담 증가'(64.3%), '제도 시행과 관련한 정부의 지원 미비'(60.5%), '대체인력의 부족'(48.8%), '제도 시행시 근로자간 형평성 문제'(45.2%) 등이 문제로 지적되고 있다.

권리에 대한 태도, 정책에 대한 신뢰 등이 선순환 되어야 '좋은' 정책으로 꽃을 피울 수 있는 것이다. 균형 정책과 더불어 기업 문화나 노동관행을 개선하려는 노력이 반드시 뒤따라야 하고 권리에 대한 인식을 제고하는 동시에 사회문화적인 분위기를 조성하는 일이 종합적으로 고려되어야 한다(Gambels, Lewis and Rapoport, 2006: 5)는 지적은 되새길 만하다. 쏟아지는 가족친화 프로그램들이 현실 적합성 없는 공급주의적 정책에 그친다는 비판이 제기되는 것은 이러한 총체적인 노력이 함께하지 못하는데서 비롯하는 것이다.

참고문헌

강이수 외. 2009.『일·가족·젠더: 한국의 산업화와 일-가족 딜레마』. 서울: 한울아카데미.

김경희 · 반정호 · 이정훈. 2008. "가족친화 고용정책의 기업 수용성 분석."『산업노동연구』14(2): 23--58.

세넷, 리차드. 2009.『뉴캐피털리즘』(유병선 옮김). 경기: 위즈덤하우스.

신경아. 1999. "노동시간과 여성의 노동 경험."『문화과학』20: 68-88.

여성부. 2008.『여성가족통계연보』제3호.

원숙연. 2005. "일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실."『한국정책학회보』14(2): 157-175.

정혜원. 2004.『대한민국 희망보고서 유한킴벌리』. 서울: 거름.

최숙희. 2008.『근로관의 국제 비교』. 서울: 삼성경제연구소.

한지숙 · 유계숙. 2009. "기혼근로자의 성역할태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향." 『한국가정관리학회지』25(5): 143-166.

Dey, I. 1993. *Qualitative Data Analysis*. London: Routledge

Hochschild, A. R. and A. Machung. 1997. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Avon Books

Hochschild, A. R. 2001. *Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes*

Work. New York: Owl Books.

Gambels, R. S. Lewis and R. Rapoport. 2006. *The Myth of Work and Life Balance*. Wiley.

Jacobs, J. and K. Gerson. 2004. *The Time Divide: Work, Family, and Gender Indequality*. Harvard University Press.

Kvale, S. 1996. *Interview: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: SAGE Publications.

Lewis, S. and C. Cooper. 2005. *Work-Life Integration: Case Studies of Organizational Change*. John Wiley & Sons.

Mallett, S. 2004. "Understanding Home: A Critical Review of the Literature." *The Sociological Review* 52(1): 62~89.

Miles, M. B. and A. M. Huberman. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Newbury Park, CA: Sage.

KCI

- Abstract -

Work-Family Balance Policies, The Decoupling between Policy and Reality

Kim, Young Sun* · Cheon, Hye Jung** · Choe, Sok Ho*†

This study investigates worker's attitude towards Work-Family Balance Policies in Korea. Using data of the interview collected by the research team, this study found that the attitudes of workers towards Work-Family Balance Policies were quite similar, indicating that their trust level for Work-Family Balance Policies was lower. To sum up, the conclusion is that 'Balance is something impossible,' 'Work as a negative experience,' Workplace 'being seized with fear,' 'Teamwork = Something sorry' etc. No matter how good Work-Family Balance Policies may be, it just wouldn't good in poor workplace. We must try to create a virtuous cycle of more government's investment, more corporate efforts, and higher social concern. This study implies that if the virtuous cycle is well constructed, the usage rate of Work-Family Balance Policies can be increased substantially.

Key Words : Work-Family Balance Policy, Dual-burden, Decoupling between Policy and Reality

* Seoul School of Integrated Sciences & Technologies / Sociology
** Ewha Womans University / Consumer Studies
*† Seoul School of Integrated Sciences & Technologies / Sociology of Leisure

[2012. 07. 16 접수]
[2013. 02. 18 수정]
[2013. 02. 25 게재확정]

저자 **김영선**은 고려대학교 대학원에서 사회학 박사학위(2009)를 받았다. 주요 연구관심 분야는 노동시간, 여가시간, 일상의 여가/문화, 담론 분석 등이다. 최근 주요 논문으로는 "An Inquiry into Restructuring Business and Reorganizing Vacation Following the Financial Crisis" *Korean Journal of Sociology* Vol. 44(3)(2010, 공저) 등이 있다. 저서로 『잃어버린 10일: 경영담론으로 본 한국의 휴가정치』(2011)(대한민국 학술원 우수학술도서), 『과로사회』(2013, 근간) 등이 있다. 역서로 『여가와 문화』(2011, 공역) 등이 있다. ■ E-mail : culmin@hanmail.net

저자 **천혜정**은 이화여대를 졸업하고 미네소타 주립대학교에서 석박사 학위를 받았다. 주요 연구관심 분야는 일과 여가, 소비문화, 질적연구방법론 등이다. 최근 주요논문으로는 "청년세대의 나홀로 여가문화" 『여가학연구』 10권 2호(2012), "한국사회 일과 여가의 변동추이: 경제위기시점을 중심으로" 『여가학연구』 10권 3호(2013) 등이 있다. ■ E-mail :hjcheon@ewha.ac.kr

저자 **최석호**는 고려대학교 대학원에서 여가사회학으로 박사학위(2003)를 받았다. 그 후 영국 노팅엄 트렌트 대학교에서 크리스 로젝, 존 톰린슨, 마이크 페더스톤 등의 지도로 문화학 박사과정을 수료했다. 주요 연구관심 분야는 근대성과 세계화, 문명화 과정론, 엔터테인먼트산업 등이다. 최근 주요 논문으로는 "한국의 사회변동과 여가의 의미변화 – '놀고 있네'에서 '신바람'으로" 『한국심리학회지: 사회문제』 17권 1호(2011) 등이 있다. 저서로 『여가의 발견 - 새롭게 열리는 여가의 세계』(2009), 『한국사회와 한국여가 - 근대적 대중여가의 형성과 문명화』(2005) 등이 있다.
■ E-mail : sokhochoe@naver.com