

미국 중산층 여성 일-가정양립 경로의 역사적 형성과정에 관한 연구*

최 성 은***·양 재 진****

요약

‘저복지 국가인 미국에서, 여성들의 일-가정양립은 어떠한 역사적 과정을 거쳐 이루어져 왔을까?’ 이 질문에 답을 하고자, 미국 여성 일-가정양립경로의 형성과정에 대한 역사적 인과관계를 4단계시기로 나누어 살펴보았다. 과거 전업주부에 머물렀던 중산층 기혼여성을 대상으로 하여, 여성 일-가정양립모델에 대한 역사적 제도주의적 접근을 시도함으로써 기존연구들과의 차별성을 두었다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 제1단계는 여성의 고등교육이 확대되고, 산업변화로 미혼여성들의 사회진출이 시작된 시기였다. 제2단계는 중산층 여성들의 사회진출이 뉴딜, 소비자본주의, 제2차 세계대전을 통해 확대된 시기이다. 제3단계는 여성해방운동으로 정부의 적극적 조치에 대한 ‘적극적’ 시행이 요구되어 전문화된 직업영역으로 여성의 일자리가 확대된 시기였다. 제4단계에서는 더 나은 정규직 일자리로 진입하려는 여성 근로자의 공급 측면과, 양질의 근로자를 얻고자 하는 사용자의 수요 부분이 개별고용관계를 통해 노동시장 제도 내에서 맞물렸다. 이로써 맞벌이의 규범화가 이루어졌다. 즉, 저복지국가인 미국에서는 여성의 개별적 노력(학업을 통한 능력향상과 여성운동)과 개별고용관계가 발달된 노동시장 특징으로 인하여, 고학력 중산층 여성의 ‘고(高)고용-고출산’이 가능하며, 정규직 일자리로의 재복귀가 비교적 용이한 여성 일-가정양립 패턴이 완성될 수 있었다.

주제어: 미국, 여성 일-가정양립의 경로, 역사적 형성과정

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구입니다(NRF-2013S1A3A2052898).

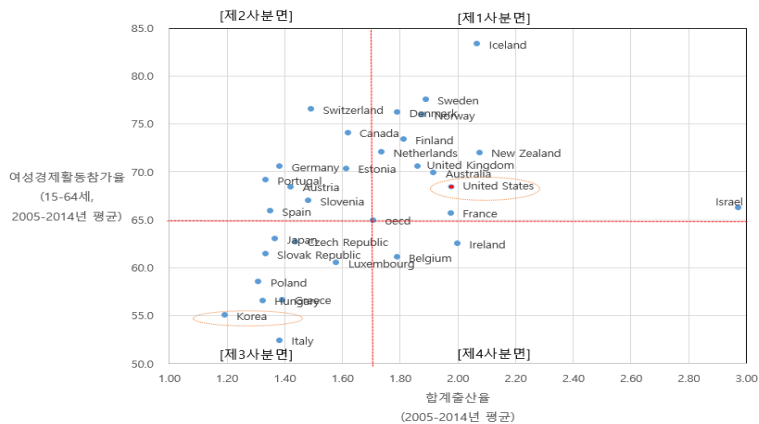
** 제1저자, 연세대학교 복지국가연구소, 저발전 복지국가의 현재와 미래 SSK 대형연구단 전임연구원(choise@yonsei.ac.kr).

*** 교신저자, 연세대학교 행정학과 교수(jiyang@yonsei.ac.kr).

1. 서론

우리나라에서 자녀가 있는 여성의 노동시장 복귀는 쉽지 않다. 현재 우리나라 여성 5명 중 1명은 경력 이 단절된 여성일 정도이며 특히, 고학력 여성의 경력단절 문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 고 학력 여성들의 비경제활동사유 중 가장 큰 비율을 차지하는 것은 육아(57%)와 가사(36.3%)로 조사되 었는데, 이러한 여성들의 경력단절은 국내총생산(GDP)대비 4.9%에 달하는 잠재적 손실을 가져올 것 으로 예측되고 있다(한국고용정보원, 2015). 게다가 출산율은 여전히 1.3명을 넘지 못하고 있어, ‘초저 출산국’의 그늘에서 벗어나지 못하고 있다. 그동안, 우리나라의 정부나 학계에서는 일-가정 양립과 관 련하여 선진국들의 사례에 주목해 왔다. 특히, 스웨덴 등 사민주의 복지국가들의 사례는 이상적인 정책 모델로서 벤치마킹의 대상이었다. 그러나 사민주의 국가만 높은 성과를 보이는 것은 아니다. 최근 10년 간의 여성경제활동참가율과 출산율의 평균값으로 두 변수간의 상관관계를 보여주는 [그림 1]을 보자. 저복지국가로 대표되는 미국을 포함한 영미권 국가들이 여성경제활동참가와 출산율이 모두 높은 제1 사분면에, 사민주의 국가들과 함께 군집 되어 있다. 특히, 미국은 여성의 경력단절로 인한 잠재적 손실 규모가 GDP 대비 0.1%에 지나지 않는 것으로 추정되며, 합계출산율은 1.9명으로 한국(1.2명)보다 약 1.5배나 높다(여성신문, 2015. 3. 14). 게다가 한국과는 달리 중산층 고학력 여성들의 전문·관리직을 통 한 노동시장참여가 활발하고 경력단절 정도가 낮으며 고학력 여성 집단의 출산율도 2.0명에 가까운 정 도로 상대적으로 높고 안정적인 수치를 유지해 오고 있다(OECD, 2005). 우리나라와 유사한 저복지 국 가인 미국이지만 일-가정 양립의 가능성은 사민주의와 유사할 정도로 우리보다 훨씬 높다.

[그림 1] 합계출산율과 여성경제활동참가율의 상관관계



주: 자료의 이용가능성을 고려하여, 최근 10년간 OECD 34개국의 평균으로 구성된 그래프임
 자료: OECD Employment database, Family database 재구성.

미국을 비롯한 자유주의 복지국가의 일-가정 양립에 대한 연구는 아직까지 미진하다. 대부분의 연구들이 미국사회의 저임금 여성노동문제에 초점을 두고 있거나, 고학력 여성을 대상으로 하더라도 주로 노동경제학적 접근을 통하여 현상의 변화량에 집중해왔기 때문이다. 이 논문에서는 복지생산레짐 이론적 시각에서 기존 연구들이 상대적으로 간과해 왔던 미국 중산층 기혼여성의 일-가정양립에 대하여 분석하고자 한다.

과연, 저복지국가로 공보육 등 사회정책 차원의 일-가정양립정책이 미약한 미국에서 상대적으로 높은 수준의 여성 일-가정양립이 어떻게 가능하게 된 것일까? 그리고 이는 어떠한 역사적 과정을 거쳐 이루어져 왔을까? 이 질문에 대한 답을 찾고자, 미국 여성의 일-가정양립 경로에 대한 역사적 인과관계를 생산레짐적 시각에서 연역적으로 제시하고 분석적 서술방법(analytic narratives)¹⁾에 근거한 사례연구를 진행하고자 한다.

이 연구의 핵심 주장은 다음과 같다. 미국에서는 다른 서구사회에 비교해서도 일찍이 여성들에게 고등교육의 기회와 참정권이 주어졌고, 2차 대전 이후에는 여성들의 대학 및 전문대학원으로서의 활발한 진학과 선도적인 여성해방운동의 영향으로 인해 고학력 여성의 사회진출이 활발했다. 개별고용관계에 기반을 둔 노동시장은 임금과 근로시간의 유연한 조정을 가능하게 하여 여성의 일-가정양립 수요를 충족시키는 데 기여했다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 미국의 역사적 경로를 이해하기 위한 이론적 논의로서, 일-가정양립에 대한 개념을 정의하고, 미국 여성 고용의 특징과 출산율 현황, 그리고 이와 관련된 선행연구를 검토한다. 제3장에서는 미국의 여성노동경제의 발전과 각 단계에 영향을 미친 중요한 역사적 사건을 중심으로 크게 4단계시기로 구분하여 여성 일-가정양립의 역사적 경로의 형성과정을 분석한다. 제4장 결론에서는 간략히 앞선 논의를 정리한 후, 한국에 주는 정책적 시사점을 도출한다.

2. 이론적 논의: 여성 일-가정양립의 이해

1) 여성 일-가정양립의 정의

현재 ‘일-가정 양립’의 정의는 연구자와 연구목적에 따라 다양하게 논의되고 있다²⁾. 일-가정양립과

1) 분석적 서술기법이란, 합리적 선택이론에서 활용하던 분석적 기법과 역사연구에서 사용하는 서술적 형태를 결합한 것이다. 여기서 서술적 접근(narrative)이란 맥락과 사건의 전개과정에 초점을 맞추는 접근법을 의미한다. 따라서 분석적 서술기법은 구체적인 시간과 공간 속에서 현상이 어떻게 나타나게 되었는지 사건의 구체적인 전개과정과 그 메커니즘에 초점을 맞추는 것이 특징이다(하연섭, 2003:105; Levi, 1999).

관련된 개념은 크게 협의와 광의의 개념으로 나누어 볼 수 있다. 좁은 의미의 개념정의는 고전적인 논의라고 볼 수 있는데, 주로 여성(특히, 유자녀 여성)이 경제활동과 출산을 포함한 가족 돌봄 영역을 동시에 수행할 수 있는지 여부로 양립 가능성을 판단한다(Esping-Andersen, 1999; OECD, 2002, 2015). 보다 넓은 의미의 개념정의는 삶의 질적 측면을 중요시 하고 일-가정양립의 문제를 젠더중립적인 것으로 보며, 생활에서의 조화를 강조하는 ‘일과 생활(life)의 균형’이라고 볼 수 있다(OECD, 2015)³⁾. 이러한 개념정의 중에서 본 연구는 여성의 일과 출산(양육), 그리고 경력단절에 주목하는 협의의 개념으로서의 여성 일-가정양립에 초점을 둔다. 따라서 높은 수준의 여성경제활동참여, 높은 출산율, 그리고 여성이 자녀출산과 양육을 하면서도 노동시장에 진입(또는 재진입)이 용이하면 여성의 일-가정 양립이 이루어진 상태라고 본다. 한마디로 본 연구에서는 여성 일-가정 양립을 ‘여성의 경제활동참여와 출산이 선택적 관계에 놓이지 않으며, 유자녀 여성의 노동시장 복귀가 용이한 정도’로 정의하고자 한다.

1) 미국 여성 고용의 특징과 출산율 현황

(1) 미국 여성 고용과 노동시장 복귀 현황

미국 여성고용의 특징과 노동시장 복귀 현황은 어떠한가? 아래 [표 1]은 1980년부터 2000년대까지 미국 여성의 혼인상태별 여성경제활동참가율의 변화를 보여주는 자료이다. 기혼여성들의 경제활동 참여율의 증가는 ‘미혼’이나 ‘사별 또는 이혼’ 상태의 여성보다 높은 증가율을 보여 왔음을 확인할 수 있다(1890년 4.6%에서 2009년 61.4%로 증가). 다음으로 노동시장 복귀 측면을 살펴보자. OECD에서 발행한 ‘유자녀 여성의 노동시장 복귀에 관한 연구보고서(Huerta, et al., 2011)’는 미국이 영미권 국가들 중에서도 유자녀 여성의 노동시장 복귀속도가 빠르며 이러한 현상이 고학력 유자녀 여성일 수록 더 강하게 나타난다고 분석한 바 있다(참조 [그림 2]).

가장 흥미로운 점은, 미국의 유자녀 여성이 노동시장으로 복귀 할 경우, 풀타임 일자리로 돌아갈

2) 한편, ‘일-가정양립’을 다루는 연구는 크게 정책지원과 성과(수준)에 대한 것으로 나누어 볼 수 있다(최성은·양재진, 2014). 우선, 일-가정양립을 위한 정책지원의 경우, 육아휴직, 유연근무, 보육서비스 등 여성이나 가족친화적인 제도의 도입과 지원정도를 강조한다(숙대아시아여성연구소, 2009; 송다영 외, 2010:28). 반면, 일-가정양립의 성과 측면에 초점을 두는 연구들은, 자료유형(예: 설문지를 기초로 한 미시데이터활용, OECD 등 국가 간 거시데이터를 활용)에 따라 다시 구분된다. 우선, 개인이나 가구 단위의 미시자료를 활용한 연구의 경우, 일-가정양립의 수준은 주로 개인의 일자리 경험상태와 자녀유무 등으로 추정하여 파악한다(박효진 외, 2012:15). 그러나 이것은 국가 간 비교연구에서 활용하기 어렵다. 이로 인하여 그 간 이루어져왔던 국가 간 비교 연구(특히, 실증연구)에서는 일-가정양립의 성과를 측정하기 위한 지표로 주로 여성의 경제활동참가율과 출산율을 사용하여왔다(Blanchet & Penneç, 1993; Esping-Andersen, 1999; Brewster & Rindfuss, 2000: 279).

3) OECD는 일과 생활의 균형정도를 “Better Life Index”를 통하여 측정하고 있다(OECD, 2015).

확률이 상당히 높다는 점이다. 불평등이 심한 국가일수록, 경력단절여성은 ‘이전의 양질의 일자리로’의 재진입이 어렵다.⁴⁾ 또한, OECD 보고서에 따르면, 6세미만의 어린 자녀를 둔 여성들의 경우, 파트타임 근로는 대부분의 국가에서 일반적으로 나타나는 근로형태이다(OECD, 2005). 따라서 국가 차원의 돌봄서비스 지원이 상대적으로 적은 미국의 여성들이 자녀 양육을 위하여 파트타임 노동을 선택할 확률이 더 높을 것으로 예상할 수 있다.⁵⁾ 그러나 2000년대 초반 미국의 경우, 자녀의 연령이 생후 6개월이 지난 여성 중 42%정도가 대부분 주당 30시간이 넘는 정규직에 종사한 것으로 나타났다(Huerta, et al., 2011:21)⁶⁾.

[표 1] 혼인상태별 여성경제활동참가율: 1890-2009년

(단위: %)

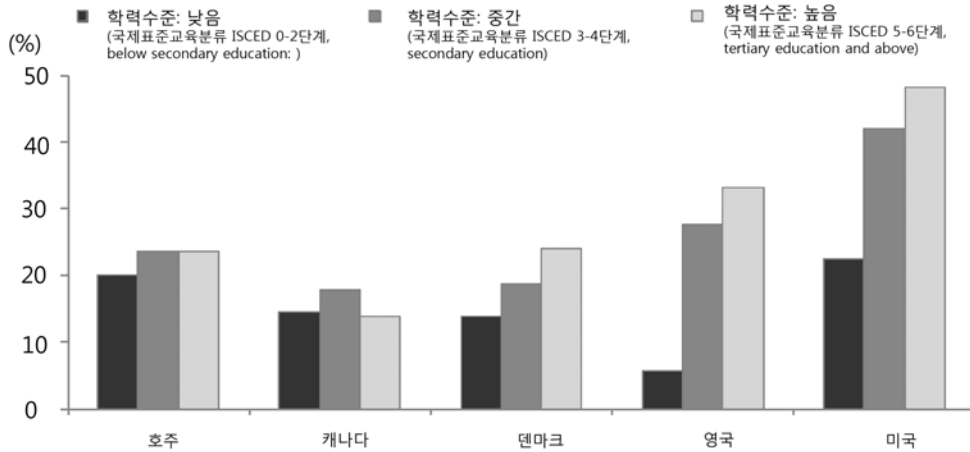
연도	전체	미혼	기혼	사별 또는 이혼
1890	18.9	40.5	4.6	29.9
1930	24.8	50.5	11.7	34.4
1960	34.5	42.9	31.7	36.1
1990	57.5	66.7	58.4	47.2
2000	59.9	68.6	62.0	50.2
2009	59.2	64.2	61.4	49.3

주: 1890-1930년 15세 이상 인구 중 %; 1940-1966년 14세 이상; 이후년도 16세 이상

자료: 1890-1970년은 U.S Department of commerce /Bureau of the census/ Historical statistics part 1. 133-134. 1980-2000년은 U.S census Bureau, Statistical Abstract of the United States, 2012, 384 Table 597-598 재구성.

- 이용 가능한 대상국과 시기를 고려하여, OECD 17개국의 1980년부터 2005년까지 유엔개발계획이 제공하는 성 불평등지수(Gender Inequality Index, GII)와 경력단절정도의 상관관계를 분석하였다. 그 결과, 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 즉, 성별 불평등이 심한 국가일수록, 여성의 경력단절정도가 증가한다고 해석할 수 있는 것이다. 경력단절 정도는 OECD Labour Statistics에서 제공하는 ‘생애주기별 여성의 경제활동참가율’을 만20세부터 만39세까지 5살 단위로 구분하여, C-B=(25세부터 29세)-(20세부터 24세), D-C=(30세부터 34세)-(25세부터 29세), E-D=(35세부터 39세)-(30세부터 34세) 구간 값을 구한 뒤 각 구간의 최소 값을 통해 추정하여 데이터를 사용하였다(최성·양재진, 2014).
- 젠더관점에서는 국가차원의 돌봄의 사회화정도가 약하고 여성이 일차적 돌봄 제공자로 규정되는 사회적 맥락에서는 노동시간이 길어질 경우, 일이나 가족이냐의 갈등이 발생하여 노동시장에서 이탈하거나 노동시간이 짧은 저임금 임시직, 파트타임 직종으로 전환할 가능성이 크고 이는 여성 전체의 평균임금 저하로 이어질 수 있다고 설명한다(Rubery et al., 1998; Figart & Mutari, 1998; Gornick & Heron, 2006).
- 실제 미국 여성의 풀타임 고용률 수준은 OECD 국가들 중 상당히 높은 편에 속한다. OECD 17개국(호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국, 일본, 한국)의 평균을 조사한 결과(2014년 기준), 풀타임 고용률은 69.6%, 여성파트타임 점유율은 73.0%이었는데, 그 중 미국은 풀타임 고용률은 82.1%로 평균이상, 파트타임 점유율 66.3%로 평균이하의 수준을 보였다(OECD Labour Database). 또한, 미국은 일반적으로 여성들이 진입하기 어려운 전문·관리직으로의 여성 진출성도가 뛰어나다. 2000년과 2009년의 OECD국가들의 여성 법률가, 정부관료, 고위직 공무원 비율을 비교한 결과에 따르면 미국은 2009년이 2000년보다 여성 전문·관리직 진출비율이 다소 감소했으나, 비교대상이었던 OECD 17개국 중 가장 높은 수치를 보였다(United Nations Development Program, Human Development Report, 2009).

[그림 2] 영미권 국가의 6개월 된 자녀를 둔 여성의 유급노동복귀 비율(학력수준별)

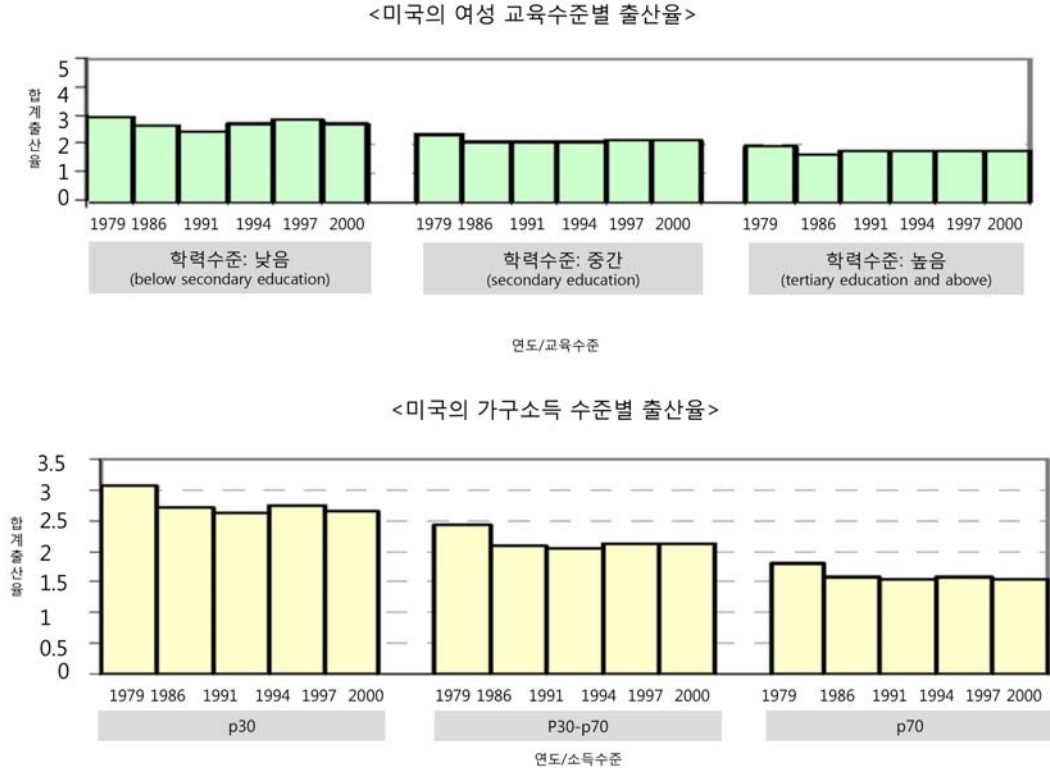


주: 사민주의 국가군 비교대상으로 덴마크 포함됨
 자료: Huerta, et al.(2011). 21, chart 3.

(2) 고학력 중산층 여성의 출산율 현황

다음으로 고학력 중산층 여성의 출산율 현황을 살펴보자. 위 [그림 3]은 1979년부터 2000년까지의 미국의 여성 교육 및 가구소득 수준별 출산율 추이를 보여주는 두 그래프를 제시하고 있다. 미국의 고학력 여성의 출산율은 1986년에는 소폭 감소하였으나, 지속적으로 안정적인 합계출산율 2명에 가까운 수치를 보이고 있다. 또한, 가구소득과 자녀수의 상관관계를 알 수 있는 가구소득 수준별 출산율 그래프를 보면, 중간소득구간(p30-p70)에 해당하는 여성들의 경우, 합계출산율 2명을 다소 넘거나 유지되는 경향을 보였음을 확인할 수 있다. 또한, 최고소득구간(p70)의 경우도 1.5명 이상의 합계출산율 수치를 안정적으로 유지해 왔다.

[그림 3] 미국의 여성 교육수준별, 가구소득 수준별 출산율 추이(1979-2000년)



자료: D'Addio, & d'Ercole (2005). Trends and determinants of fertility rates: The role of policies (No. 27). OECD Publishing. 29-32 재구성.

3) 제도적 맥락별 여성 일-가정양립의 영향 요인

서론에서 언급하였듯이 미국의 여성고용 사례는 단순히 복지제도의 유무로 설명할 수 없기 때문에 많은 연구자들은 대안적 제도주의 이론(대표적으로 복지생산레짐이론)을 통하여 그 현상을 설명한다(Huber et al., 2001; Morgan, 2005; Estévez-Abe, 2006). 자본주의 다양성이론과 같이 대안적 제도주의 이론을 지향하는 연구자들은 생산체제와 복지체제 간의 연결고리를 중요시 한다(Iversen et al., 2000; Ebbinghaus & Manow, 2001; Hall & Soskice, 2001).

자본주의 다양성 이론은 복지체제와 생산체제의 큰 제도요인 이외에도 다양한 제도적 맥락을 강조한다. 국가 간 비교를 위해 추가하는 제도적 요인들은 학자마다 다소 상이하지만 가장 기본적인 제도적 요인은 크게 복지체제, 산업·노동시장체제(생산체제), 그리고 앞선 두 체제 사이의 연결고리

로써의 교육·숙련시스템이다(Iversen et al., 2000; Ebbinghaus & Manow, 2001; Hall & Soskice, 2001; Estévez-Abe, 2005). 따라서 여성의 일·가정양립의 성과수준에 영향을 미치는 다양한 제도적 영향요인에 방점을 두고자 하는 본 연구에서는, 그들의 연구를 토대로 제도적 다양성을 고려하되, 이들의 연구에서 복지레짐과 생산레짐이 복지정치와 사회계급의 역할을 간과하는 문제점을 보완하기 위하여 정치체제도 아울러 살펴보고자 한다. 각 분야별 요인들의 내용을 살펴, 미국의 역사적 경로를 이해하기 위한 설명변수들의 조합을 추출해보도록 하겠다.

(1) 교육·숙련시스템 관련 요인: 여성의 교육적 성취와 높은 고용율

복지생산레짐 이론에서는 노동자의 교육 및 숙련에 대한 투자, 기업의 생산체제, 사회적 보호 간에는 밀접한 연계가 존재한다고 설명한다. 따라서 여성이 산업/기업특수적 교육이 아닌 전이 가능한 일반숙련(예: 대학교육)에 투자를 할 경우, 고용에 있어서의 여성 특정적 위험, 즉 출산과 양육 등으로 인한 공백으로 인해 산업/기업 특수적 숙련형성에 있어 남성보다 뒤처지는 위험⁷⁾을 극복할 수 있는 전략이 될 수 있다고 본다(Iversen, 2005; Estévez-Abe, 2006). 특히, 산업/기업 특수적 숙련을 요하는 제조업이 약하고, 기업이 노동자를 고용하고 해고하는데 상당한 유연성을 갖는 미국과 같은 노동시장 구조에서는, 여러 직장으로 전이가 가능한 대학교육을 받은 여성은 매우 유리한 노동시장의 지위를 갖는다고 분석된다(하연섭, 2008: 8; Estévez-Abe et al. 2001; Estévez-Abe, 2006). 즉, 지식기반 산업이 지배적이어서 대학교육이나 전문 자격획득 여부에 따라 보상이 크게 달라지는 교육프리미엄이 존재하는 노동시장에서, 더 높은 수준의 직업군으로 진입하려거나 승진을 하고자 할 때, 일반 고등 교육을 받은 여성들이 남성에 비해 비교열위에 처하지 않는다는 것이다(Estévez-Abe, 2006). 게다가 미국노동부산하 통계청(the U.S. Bureau of Labor Statistics)이 조사하는 National Longitudinal Survey of Youth 1979(이하 NLSY79)⁸⁾를 분석한 Choi(2012)의 연구에 의하면, 고졸이하의 여성은 임금이 상승할 때 출산을 줄이는 경향이 나타났지만, 그 이상의 학력을 가진 여성은 임금이 상승할 때 오히려 출산을 늘이는 경향이 있는 것으로 나타났다. 미국에서는 상대적으로 고소득이 기대되는 일반숙련적 고등교육을 마친 여성이 일과 가정을 양립하는 데 있어서도 성공적이었던 것을 뜻한다(Choi, 2012).

7) 여성 특정적 위험에는 임신과 자녀양육, 그리고 가족과 연계된 만일의 사태들로 인하여 발생하게 될 해고의 위험, 고용주가 여성에게는 숙련을 투자하지 않을 것이라는 위험, 그리고 지속적인 숙련형성의 기회를 잃게 되거나 또는 숙련이 가치하락 될 위험이 있다(Estévez-Abe, 2006:151).

8) <https://www.nlsinfo.org/content/cohorts/nlsy79>

(2) 정치관련 요인: 반차별 정책, 여성운동의 영향력

Estévez-Abe(2010, 2013)는 미국의 강한 반차별 정책이 여성이 교육에 투자하고 생애 전반에 걸쳐 경력을 세울 수 있는 유인구조를 만들었다고 강조한 바 있다. 미국의 강한 반차별 정책은, 1930년대 부터 시작된 노동자의 기본적 노동권을 보장하는 개별고용관계법들의 진전과 함께 강화되었다. 특히, 이 과정에서 남녀평등이 강조될 수 있었던 것은, 중산층을 중심으로 한 강력한 여성운동이 있었기 때문이었다. 1960년대 말 이후 크게 성장한 미국여성운동은, 젠더 평등을 제고하기 위한 요구들을 정치적 의제로 제기하여 국가의 젠더에 대한 이데올로기를 변화시키는데 크게 기여했다(김수정, 2002: 27; Sainsbury, 1999).

(3) 산업·노동시장 관련 요인: 수량적 유연화, 개별고용관계, 가족친화제도의 발달

미국은 노동시장의 수량적 유연성이 높은 대표적인 국가이다. 수량적 유연성이 높은 노동시장에서는 해고가 용이한 만큼 이직도 빈번하다. 근로는 ‘전이 가능한 숙련기술’을 키워 언제라도 직장으로 옮겨 갈 수 있는 ‘고용능력’을 향상시켜 직업의 불안정성을 감소시켜 나가는 유인이 발생하고, 기업은 능력 있는 근로자의 이직을 막기 위한 자구책을 필요로 한다⁹⁾.

근로자들의 이직을 막기 위한 고용주들의 노력은 기업차원의 다양한 가족친화제도의 발달로 전 개되었다. 개별고용관계의 진전은 그러한 기업차원의 노력을 가속화시키는 촉매제로써의 역할을 수행하였다. 미국 내 임금협상방식이 집단적인 협상이 아닌 개인의 성과와 보상에 기반한 개별협상 방식으로 발전하면서, 노동자의 일과 가정의 양립으로부터 오는 갈등의 문제들이 개별고용계약 속에서 유연하게 해결될 수 있는 여지가 컸기 때문이다. 특히, 첨단지식기반 산업 비중이 높아짐에 따라, 기업은 성과의 극대화를 위하여 개별고용계약을 통하여 개인의 업무방식에 대하여 자율성을 보장해주는 경우가 증가하였다(김혜진, 2003; Bond et al., 2004). 따라서 미국에서 유연근무제 등 가족친화제도가 국가차원이 아닌 기업차원에서 먼저 진행될 수 있었던 것은 유연한 노동시장에서 우수한 인재들을 포섭하기 위한 기업차원의 계산이 전제되었음을 알 수 있다(Weiner, 1985: 133-140; Carrell et al., 1995: 99; Hewitt Associate, 2002; Galinsky et al., 2004). 한편, 미국 여성의 노동시장복귀를 연구한 Hofferth(2000)는 직장보육과 시간제 노동이 가능한 기업의 여성근로자들은 출산 후 직장 복귀가 빠르고, 비록 무급이라 해도 휴가 제도를 자유로이 쓸 수 있는 기업의 여성 근로자들이 전일제 노동으로 복귀하는 경향이 높았다고 분석하였다(Hofferth, 2000:91-107)¹⁰⁾.

9) 이것은 앞서 설명한 왜 미국의 여성들이 교육적 성취도를 높이고자 하는지에 대한 설명과 그 맥을 같이 한다.

10) 미국노동부산하 통계청(Bureau of Labor Statistics)이 발간한 여성노동력 자료에 의하면(BLS Reports 2013: Women in the Labor Force, table 9, p.26), 여성노동력 중 고등학교 이하의 학력을 가진 여성들은 점차 감소추세

(4) 복지관련 요인: 집안일 외주화 서비스

공보육이나 법정 육아휴직이 발달하지 않은 미국에서 여성 일-가정양립에 영향을 미치는 복지적 요인을 들자면, 맞벌이에 유리한 세제혜택과 가사나 돌봄노동을 부부가 아닌 제3자에게로 외주화하는 현상(Estévez-Abe, 2010)¹¹⁾을 들 수 있다(김영순 외, 2014; Esping-Andersen, 1999; Morgan, 2005). Estévez-Abe(2010)는 여성 간 임금격차와 이민노동자 수를 집안일 외주화 현상에 대한 대리변수로 활용하여 여성경제활동참여율에 미치는 영향력을 분석하였다. 그 결과 호주, 미국, 영국과 같은 국가에서는 집안일 외주화가 여성경제활동참여율에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 나타냈다. 여성 간 임금불평등이 심한 사회구조 또는 저소득 임금을 마다하지 않는 이민노동자 시장이 형성되어 있을 때, 고소득가구는 그 수입 일부를 저소득 여성의 가사/돌봄서비스를 구입하는데 지불함으로써 여성의 경제활동을 가능케 하고 돌봄과 가사노동을 둘러싼 부부간 갈등을 회피하여 왔다는 해석이다.

3. 미국 중산층 여성 일-가정양립 경로의 역사적 형성과정

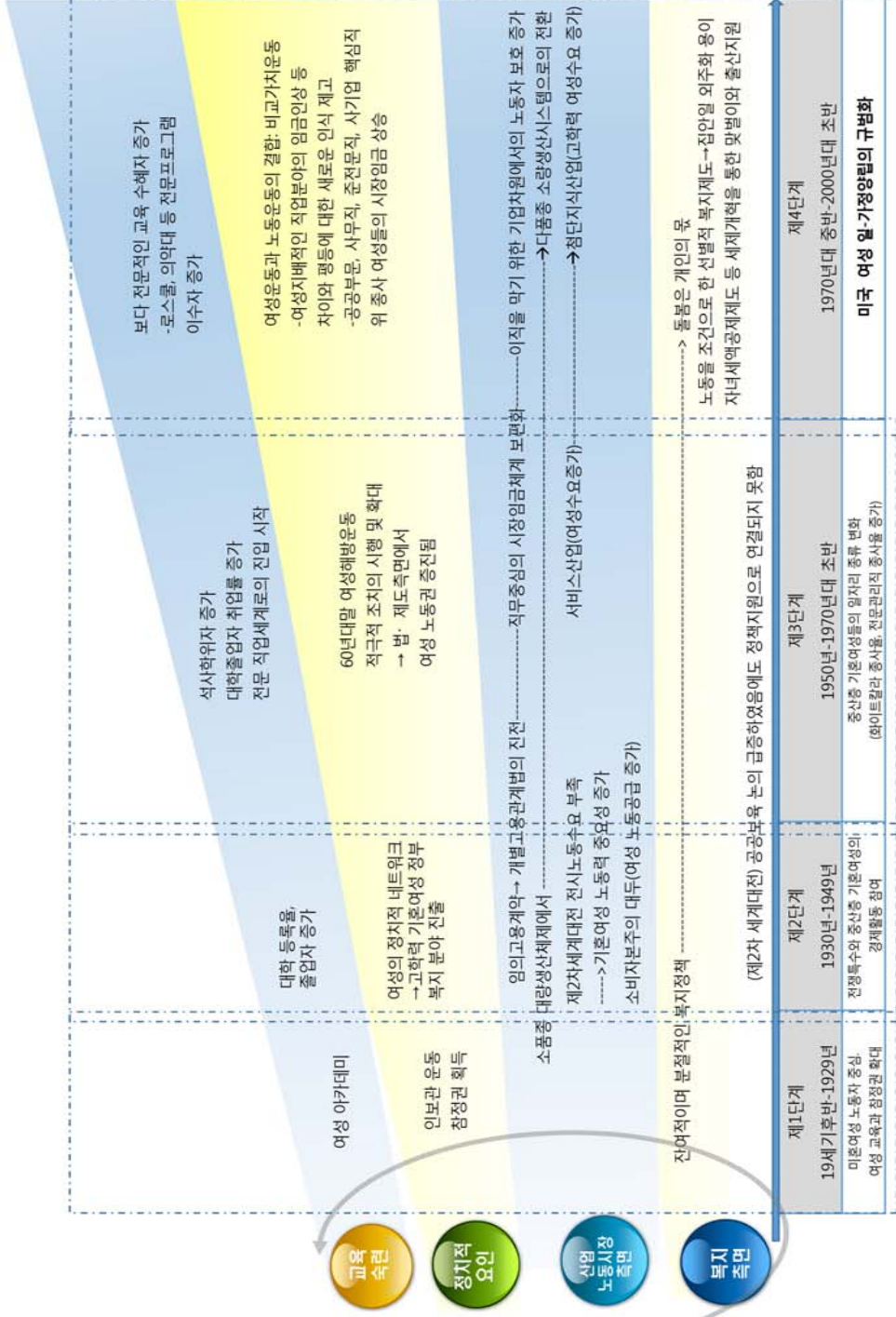
미국 여성사 연구들에서 시대구분의 착안점이 되는 중대한 역사적 변곡점은 산업화, 제1차 세계대전, 대공황, 뉴딜정책, 제2차 세계대전, 60년대 여성해방운동, 적극적 조치의 실행, 오일쇼크로 인한 70년대 중후반 경제위기이다. 본 연구에서는 미국 여성노동의 역사를 다루는 Goldin(2006) 등 다수의 연구자들의 시대구분에 의거하여, 미국 중산층 여성의 일-가정양립의 경로를 크게 4단계로 구분하여 살펴보고자 한다(Chafe, 1972; Weiner, 1985; Sara, 1989; Morgan: 2006; Rosenbloom, 2010). 제 1단계는 19세기 후반부터 1929년까지이며, 산업화와 제1차 세계대전, 그리고 대공황기를 포함한다. 제 2단계는 1930년부터 1949년까지로 뉴딜정책과 제 2차 세계대전 기간을 포함한다. 제 3단계는 1950년부터 1970년대 초반으로 1960년대의 여성해방운동과 적극적 조치의 시행과 같은 역사적 변곡점을 포함한다. 마지막으로 제 4단계는 1970년대 중반부터 2000년대 초반까지이다. 이 시기는 1973년 오일쇼크를 기점으로 한 전 세계적 경제위기에도 불구하고, 중산층 여성들의 맞벌이 생활이 규범화 된 조용한 혁명이 시작된 상징적인 시기라고 할 수 있다(Godlin, 2006).

아래 [그림 4]는 4개의 분석 시기별 제도요인들의 동태적 변화와 상호작용을 도식화한 연구 흐름도이다. 본 연구는 이를 토대로 미국 중산층 여성 일-가정양립 경로의 역사적 형성과정을 서술해 나갈 것이다.

에 있지만(1970년 77.8%, 2011년 32.5%) 대학교 이상(college level 1년 이상)의 학력을 가진 여성들은 점차 증가한 것으로 조사되었다(1970년 22.1%, 2011년 67.5%).

11) 김영순 외(2014)의 정의에 따라, 집안일은 돌봄노동과 가사노동을 합한 개념으로 사용하고자 한다.

[그림 4] 제도적 요인별 연구 흐름도



1) 제1단계(19세기후반-1929년): 여성고등교육과 미혼여성의 사회진출의 시작

(1) 여성 아카데미의 공헌: 인보관운동, 참정권 획득

미국이 독립이 되어 공화국이 설립되면서 어머니, 그리고 아내로써의 여성들에 대한 긍정적 이미지는 격상되었다. 미국이 독립운동을 펼치는 동안 여성들이 영국 상품에 대한 불매 운동 전개, 군대 소모품 공급, 생활필수품 생산을 담당하였고, 수 천 명의 여성들이 간호사 등으로 일하면서 군대를 지원하는 등 공익에 지대한 공헌을 하였기 때문이다(주미영, 2014:131). 가정성을 강조한 여성상에 대한 사회적 관심으로 18세기 말부터는 보다 나은 어머니와 아내가 되기 위한 여학생들의 상급학교 진학률이 증가하였다. 이 시기에 미국 여성 교육사에서 가장 상징적인 것으로 여겨지는 ‘여성 아카데미’가 설립되었으며, 1860년대부터는 바사 대학(Vassar College), 스미스 대학(Smith College)과 같은 여자대학이 문을 열었다. 따라서 여성의 대학교육에 대한 수요도 더욱 증가하였다. 1870년대에 이르러 1만 1천 명(전체 학생의 21%)의 여성이 대학 교육을 받았으며, 1880년대에는 4만 명(전체 학생의 32%)의 여학생이 대학에 등록할 정도였다(Evans, 1989: 221).

고등교육을 받은 여성들의 활약이 단연 돋보였던 것은 바로 1886년 뉴욕에서 시작된 미국의 ‘인보관 운동(Settlement House Movement)’이었다. 인보관에서는 이민자 교육, 직업기술, 여성의 노동조건완화, 아동문제, 여성의 투표권 등에도 많은 관심을 가졌다. 이에 인보관 운동의 상징으로 여겨지는 헐 하우스(Hull House)는 1892년에 노동계급여성과 중산층 여성의 조직체인 일리노이 여성 연합(Illinois Women’s Alliance)과 연계하여 근로 여성들과 근로 아동들을 위한 노동보호입법을 추진하였다. 중산층 여성과 여성 노동자들의 단결은 1903년에 여성노조연맹(WTUL: Trade Union Leagues)을 결성하기에 이른다. 이들은 여성 노동자의 임금상승과 노동환경 개선을 위한 적극적인 활동을 펼쳐, 여성의 권한을 개선시키기 위한 문제가 모든 여성의 이슈로 자리 잡을 수 있도록 하는데 있어 큰 공헌을 하였다(Evans, 1989: 233-234). 또한, 주로 중산층 여성들로 구성된 여성 클럽¹²⁾은 1912년 연방정부에 ‘여성 및 아동보호국(Protective Agency for Women and Children)’을 설립하는데 큰 공헌을 하였다. 여성클럽은 『아동노동법』과 어머니 연금(Mother’s Pensions)¹³⁾과 같은 개혁을 포함하여 아동구제에 관한 강력한 운동을 펼쳐나갔다(Evans, 1989:244). 미국노동운동이 유럽류의 복지국가 형성에 실패하고 있을 무렵, 인보관이나 여성클럽을 기점으로 한 미국의 여성운동은 주

12) 1890년대 설립된 여성 클럽 총연합회(GWFC: General Federation of Women’s Clubs)는 200개의 여성클럽을 통합하고 2만 명의 여성을 대표하였다. 1900년에 이르러 총연합회는 15만 명의 회원을 보유하고, 20년 후에는 회원수가 백만 명에 도달하였다(Blair, 1980; Evans, 1989:243).

13) 모성 부조로써 부양아동부조인 ADC(Aid to Dependent Children)의 전신

(州), 커뮤니티 수준에서 그들의 영향력을 확대시켜나갔다.

또한, 여성운동가들은 주 차원에서 그들의 영향력을 바탕으로 참정권 운동을 일으켜 1869년 와 오밍 주를 시작으로 1893년 콜로라도, 1896년 유타와 아이다호 주가 잇달아 여성에게 참정권을 부여하도록 만들었다. 성공적인 여성운동가들의 활약은 연방차원에서의 여성 참정권 운동을 전개하기 위한 다양한 로비활동과 압력으로 확대되어갔다. 그 결과, 1920년 6월 5일, 노동부내의 여성국(The Women's Bureau of the US Department of Labor)이 설치될 수 있었고,¹⁴⁾ 1920년에 이르러 미국의 모든 여성은 헌법적 권리로서 참정권을 향유할 수 있게 되었다(조지형, 1996:392). 여성의 참정권 획득은 미국보다 이른 산업화로 자본주의가 크게 발달하였던 영국을 비롯한 유럽 국가들보다 더 이른 시기에 이루어진 것이다(영국 1928년, 프랑스 1944년, 이탈리아 1946년). 이로써 미국은 고용 문제에 대하여 젠더평등을 추구하는 선구자적 국가가 될 전제조건을 마련할 수 있었다.

(2) 새로운 일자리 출현: 산업구조 변화가 만든 여성노동의 장(場)

한편, 미국의 급속한 산업화와 제1차 세계대전으로 인한 경제·산업구조의 변화는 여성(특히, 미혼 여성)들에게 새로운 노동의 장을 제공해 주었다. 1870년 이후부터 산업발전으로 인한 기록보관의 필요성이 증대하면서 사무직 수요가 늘었고, 백화점 영업직 등 새로운 화이트칼라 직종이 출현하게 되었다. 1880년에 도입된 타자기는 사무직을 여성 친화적 직업으로 전환시켜나갔다. 1900년에 이르면 모든 사무노동자의 1/3을, 1920년에는 과반수 이상이 여성이 되었다(주미영, 2014:169). 더구나 1차 세계대전(1914-1918년)을 겪으면서 미국은 전시특수를 누리게 되었다. 따라서 미국의 1920년대의 폭발적으로 증가한 노동수요는 여성 노동력에 대한 사회적 관심을 높이게 한 주요한 계기였다(주미영, 2014:169). 그러나 모든 직종의 여성 임금은 남성 임금의 절반 정도에 지나지 않았고, 새로운 일자리들은 주로 미국 출생의 젊은 미혼의 백인 여성들에게 돌아갔다. 기혼여성들은 높은 결혼장벽을 넘어설 수 없었던 시기였던 것이다(Goldin, 2006: 6-7).

2) 제2단계(1930년-1949년): 중산층 기혼여성의 사회진출과 기혼여성의 노동력 중요성 증대

(1) 뉴딜정책과 중산층 가정의 생활수준향상으로 중산층 여성의 사회진출 증가

Roosevelt 대통령은 1932년에 대공황을 극복하기 위하여 종래의 자유방임주의적인 정책을 버리고,

14) <http://ocp.hul.harvard.edu/ww/womensbureau.html#pubs>

보다 적극적인 정부개입정책인 뉴딜정책을 실시하였다. 비록, 보편주의적 복지국가 구축에는 실패하고 말았지만¹⁵⁾, 뉴딜정책이 시행되면서 여성의 정치적 입지, 일자리, 노동 여건 개선에 새로운 도약이 가능해졌다(Weir et al., 1988).

사실 이 시기에는 「경제법」 213조와 「국가재건법」에 의하여 기혼여성들의 고용제한이 있었다.¹⁶⁾ 그러나 비슷한 시기의 독일과 같은 유럽 국가들에 비하여 상대적으로 약한 수준이었다. 독일의 경우 기혼여성은 남편의 동의를 받아야만 노동시장에 진입이 가능하였다. 게다가 모든 가사의무는 여성이 책임지도록 법에 명시 되어 있을 정도였다(Martin et al., 2008:58).

미국 기혼여성들에게 도약의 메신저가 되어 준 사람은 당시 퍼스트레이디였던 Eleanor Roosevelt 였다. 그녀는 여성정치인들의 네트워크를 구성하여 정부기관 특히 뉴딜정책 내의 복지관련 분야에 여성들이 지속적으로 참여하도록 만들었다. 따라서 복지관련 분야에서 고등교육을 이수한 중산층 기혼여성들의 진출이 계속될 수 있었다(황은정, 2012:159-160).

또 다른 도약의 배경은 당시 미국의 소비 자본주의에서 찾을 수 있다. 중위소득을 기준으로 볼 때 ([표 2] 참조), 1939년에 연간 1,000달러 이상의 수입¹⁷⁾을 버는 남편을 둔 중상위층 가정의 기혼여성 근로자 비율은 55.3%에 이른다. 중산층의 생활수준에 대한 기대가 이미 높아지고 익숙해져버린 상태¹⁸⁾에서 중산층 기혼 여성들은, 배우자의 소득이 생계를 유지할 만큼 충분하다 하더라도 직장을 그만두지 않았다. 그것은 자신이 벌어들인 수입을 냉장고, 자동차, 세탁기 등과 같은 가정 소비재를 구입하거나 자녀 교육에 대한 투자를 늘리는데 사용하기 위한 선택이었다(Kessler-Harris, 1982:113-114). 중산층 가정은 그들이 원하는 이상적 라이프를 위해 ‘일하는 어머니와 아내’를 둔, 불편함을 받아들여갔다. 결과적으로 미국 사회 내에 중산층 맞벌이 부부생활에 대한 내부적 지원세력이 만들어지게 된 주요한 원인이 되었던 것이다.

15) 미국의 케인스주의는 비슷한 시기의 스웨덴처럼 완전고용을 목표로 하는 ‘사회적 케인스주의’로 발전하지 못했다(Weir, 1988; 김영순, 2013:210; 미야모토타로, 2003:123). 그 이유로 미국의 자유주의 이데올로기, 기업중심의 노동조합과 분열된 노동운동, 보수양당의 정당구조, 분권화된 연방국가구조 등을 들 수 있다.

16) 1932년에 통과된 미국의 연방 「경제법(Federal Economic Act)」 제213조에는 연방공무원의 부인을 정부에 채용하는 것을 금지하고, 남편이 직업을 가지고 있는 여성은 우선 해고의 대상이 될 수 있다고 규정하고 있다. 1935년부터 시행된 「국가재건법(National Recovery Act)」은 정부기관에 채용된 여성들은 같은 직업의 남성보다 25% 임금을 낮게 받도록 명시하였다(김경희, 2007:158).

17) 1930년대 중반 평균 가정수입은 1,160달러였다. 전체 가정의 약 50%가 500-1000달러 사이의 소득수준을 보였다. 따라서 연소득 1000달러 이상부터 중산층 범주로 볼 수 있다(황은정, 2012:158-160).

18) 1920년대 미국의 경제번영에 따라 중산층 근로자들의 평균연간수입과 소비구매력이 상승하였다. 신용에 의한 할부판매와 주부를 상대로 한 광고는 가정용품의 소비를 부추겼다. 1922-1929년 사이 가정 내구재의 생산은 31% 증가했으며 내구재 소비는 53% 증가하였다(Wandersee, 1981:37).

[표 2] 1939년 18-64세 기혼여성 배우자의 소득(대상: 대도시권 100,000명)

배우자의 소득(단위:\$)	기혼여성(단위: 명)	기혼여성근로자수(단위:명)
전체(A+B)	12,606,160	2,046,860
기타 다른 수입이 없는 남편 (A)=(C+D+E)	9,098,240	1,523,460
기타 다른 수입이 있는 남편 (B)	3,507,920	523,400
소득수준을 밝히지 않음(C)	599,860	145,700(9.6%)*
\$ 1-999 부분합계(D)	2,372,060	535,660(35.2%)*
\$ 1000-3000이상 부분합계(E)	19,144,320	842,100(55.3%)*

주: *소득수준별 기혼여성 근로자수= (각 부분합계/기타 다른 수입이 없는 남편 (A))*100

자료: 16th Census of the United States, 1940, Population: The labor force(Sample Statistics) employment and family characteristics of women, table 23(Washington, 1943), 133. Table.23 재구성.

(2) 제2차 세계대전의 결과: 기혼 여성의 취업 장벽이 무너짐

1930년대 말 미국 노동자들의 약 25%가 실업상태였다. 그러나 1941년 일본의 진주만 공습으로 시작된 태평양 전쟁에 의하여 갑자기 모든 분야에서 일자리가 생겨나기 시작했다. 연방 고용국의 조사에 따르면, 그해 고용주들은 여성채용 비율을 29%에서 55%로 상향조정하였다고 한다. 1940년에는 전체 기혼여성의 15.2%가 고용되었는데, 1945년 말에는 24%이상이 되었고, 종전 즈음에는 직장에 기혼여성이 대부분이었다(Chafe, 1972:104).

또한, 이런 분위기에 힘입어 젠더불평등을 해소하기 위한 정부기관들의 움직임도 활발히 일어났다. 여성국은 ‘동일노동 동일임금’ 캠페인을 전개하였으며, 전쟁노동국의 경우는 여성이 남성과 같은 직업에 종사할 경우 동일한 임금을 지급해야 한다는 규칙도 만들었다(김경희, 2007:158). 비록 정부의 고용에 있어서의 젠더차별을 줄이고자 한 모든 의도가 완벽히 실행되지는 않았지만 이 과정을 통하여 여성을 고용하는 것에 대한 단혀있던 일반대중의 인식이 열릴 수 있었다(Chafe, 1972:106).

기혼여성의 노동력 중요성이 커지면서, 보육에 대한 연방정부차원의 복지제도가 자리 잡는 듯하였다.¹⁹⁾ 그러나 제2차 세계대전이 끝나자 많은 것들이 변하기 시작하였다. 많은 공장에서 숙련도와 연공서열에 상관없이 여성의 재고용을 거부하였다. 고용이 되더라도, 여성들은 전시에 받았던 임금의 절반 수준밖에 받을 수 없었다.²⁰⁾ 여성은 전쟁 기간 동안 남성의 일을 떠맡거나 가정에서 전쟁을

19) 1941년 의회는 지역사회 서비스 사회서비스 필요를 맞추기 위한 「Lanham Act」로 알려진, 「the Community Facilities Act」를 통과시켰고, 행정부는 1943년 전시기설 설치를 위해 만들어진 「Lanham Act」 기금을 탁아시설 운영을 위해서도 사용할 수 있다는 결정을 내렸다(Weiner, 1985:135).

20) Women Workers Spurn Peace Jobs, Minneapolis Tribune, 15 September 1947, p.7.

수행하였다는 이유로 찬양받았지만, 종전과 함께 자녀들을 제대로 키우지 않았다는 이유로 비판을 받기도 하였다(Weiner, 1985:135).

그러나 미국 여성들은 이미 제1차 세계대전이 가져온 변화와는 비교할 수 없을 정도로 독립적으로 변화되어 있었고, 장기적인 사회변화를 만들어 내는 주체가 되어 있었다. 따라서 전쟁 이후에도 기혼여성들의 노동시장참여 경향은 계속 유지될 수 있었다.

3) 제3단계(1950년-1970년대 초): 전문화된 영역으로의 사회진출 확대

(1) 여성해방운동의 성과: 적극적 조치의 '적극적' 시행을 요구

1950년대 중반부터 시작된 민권운동을 기점으로, 정체되어 있던 여성운동이 부활하여 미국은 물론 전 세계를 뒤흔들어 놓았다(Harrison, 1980:631). 1960년대 말에 미국에서 시작된 '여성해방운동'은 결코 우연이 아니었던 것이다. 여성의 축적된 일자리 경험의 증가와 민권운동을 기점으로 한 여성운동가들의 재조직화 움직임은 여성해방운동이 본격적으로 시작되기 이전부터 정부로 하여금 차별시정정책을 펼치도록 유도해갔다.

민주당 출신 Kennedy 대통령은 1961년에 여성지위대통령자문위원회(President's Commission on the Status of Women, 이하 '여성위원회')를 설립하여 경제, 가정, 법 제도 안에서의 여성 지위를 재평가하도록 하였다. 이를 토대로 Kennedy 대통령은 1961년 3월 「행정명령 10925호(Executive Order 10925)」를 발표하게 된다. 이 명령은 연방정부 계약업체는 채용 시 지원자의 성별, 인종, 신념, 피부색 또는 출신국가에 관계없이 고용하고 처우 받을 수 있게 해야 한다는 조치였다. 그리고 Johnson 부통령을 의장으로 한 고용기회평등위원회(Committee on Equal Employment Opportunity, 이하 'EEOC')를 발족하여 적극적 조치를 이행하지 않은 사업자에게 계약 해제와 같은 처벌을 가할 수 있는 권한을 부여하였다(Jacobsen, 2008:27). 여성위원회의 설립은 1964년 「동일임금법(Equal Pay Act)」가 통과되는 것에도 상당한 영향을 미쳤다. 이것은 처음으로 연방정부가 민간 고용주의 여성 차별을 제한하였다는 데 큰 의의를 가진 사건이었다²¹⁾.

여성을 위한 보다 강력한 법적 무기는 1964년에 「민권법 제7조(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)」에 근거하여 만들어졌다(Evans, 1989: 413). 성, 인종, 피부색, 연령, 종교, 장애 또는 국적 등에 의해 채용, 해고, 보수, 고용기간, 근로조건에서 차별하는 것을 금지하고 있는 「민권법 제7조」

21) 「동일임금법」은 양성 모두에게 동일한 노동에 대한 동일임금을 지급할 것을 규정하여 실질적인 동일노동의 개념을 도입한 것이다. 미국의 「동일임금법」 제정은 서구의 선진국 중 가장 선구적이었다(호주 1969년, 영국 1970년, 덴마크 1976년, 스웨덴 1980년, 캐나다와 이탈리아 1977년, 노르웨이 1978년, 한국 1989년 등)(Rudin, & Byrd, 2003:183-190).

에 근거하여 EEOC는 고용차별을 금지하는 연방법을 시행할 수 있게 되었기 때문이다. 이어 1965년 9월 Johnson 대통령이 공포한 「행정명령 11246호(executive order 11246)」는 이행 심의와 불이행 처벌에 대한 세부 절차의 윤곽을 제시하고 노동부를 설립함으로써 법의 집행을 강화하였다. 우선적 대우(preferential treatment)를 위한 최초의 ‘적극적 조치(affirmative action)’가 시작된 것이다. 물론, 최초의 적극적 조치에는 여성을 위한 우선적 대우는 포함되지 않았다. 적극적 조치에 성별이 포함되어 그 범위가 확대된 것은 1967년 10월 31일에 공포된 존슨 대통령의 「행정명령 11375호(executive order 11375)」부터였다(Jacobsen, 2008:27-28).

당시 대통령을 중심으로 한 법체계의 변화는 젠더 간 기회균등과 관련하여 정부의 지속적인 관심과 노력을 기울일 수 있도록 만드는 데 큰 공헌을 했지만 그 자체가 젠더 간 동등기회를 보장해주지는 못하였다(Harrison, 1980:640). 그리하여 1960년대 중반부터 미국의 다양한 여성단체들이 여성해방운동을 중심으로 연합하기 시작하였다. Friedan을 중심으로 조직된 1966년 전국여성동맹(NOW: National Organization of Women)은 여성에 대한 공정한 임금, 균등한 고용기회의 보장, 낙태의 합법화, 탁아시설의 확충, 「행정명령 11375조」시행과 「민권법 제7조」의 시행이 제대로 이루어지도록 EEOC에 압력행사하기 등의 운동을 전개하였다(이창신, 1999:60). 이 시기의 여성운동에 대하여 New York Times는 “미국 직업 시장에서 여성에 대한 경제적, 심리적 차별의 벽이 연방정부, 여성해방 운동, 수천 명 여성 개개인의 노력의 압력 앞에 무너지기 시작하였다”라는 기사를 제1면에 실었을 정도였다(New York Times, 31 Jan 1970).

(2) 전문대학원을 졸업한 여성인적자원 증가와 서비스 산업사회에서의 경쟁력 강화

여성해방운동에 의한 성 차별 논란과 1960년대에 일어난 일련의 정책변화들은 교육 분야에도 지속적인 영향을 미쳤다. 게다가 이 시기는 대학원 교육에 대한 정부차원이 지원도 증가해가던 때였다(손승남, 2010:110). 그 결과, 1970년에 의대 대학원생의 8.4%와 법대 대학원생의 5.4%가 여성이었으나 1979년에 이르러 각각 23%, 28.5%로 확대되었고 80년대 중반이후에는 더욱 급증하게 되어 40% 이상을 차지하게 되었다. 여성판사와 변호사, 여의사, 여성 박사의 비율도 마찬가지로 증가하였다(Wandersee, 1988: 120)²²⁾.

더욱이 서비스 산업이 성장하면서, 여성들이 다양한 전문 직업세계로 활발히 진출하게 되었다. 그 결과, 맞벌이 부부의 직업의 형태에도 변화가 생겨났다(Hayghe, 1981:46-47)²³⁾. 1960년부터 1979년

22) 1910년에 여성변호사는 1.0%, 대학교수 및 강사는 19.0%, 물리학자는 6.0%이었다. 그러나 1991년 여성변호사는 19.0%, 대학교수 및 강사는 40.8%, 물리학자는 20.1%로 증가한 것으로 나타났다(Woloch, 1994:590).

23) 직장여성의 평균연령은 약41세로 과거에 비하여 크게 상승하였고, 기혼여성의 취업률도 1940년의 15%에서

까지의 맞벌이부부 중 아내의 직업분포를 분석한 Hayghe(1981)의 연구에 따르면, 개인가사도우미나 기타서비스직에 종사하는 비율은 1960년 6.2%에서 1979년 2.0%로 감소한 것으로 조사되었다. 반면, 전문-기술직은 13.5%에서 17.7%, 사무직은 28.3%에서 35.8%, 관리직은 5.0%에서 6.7%로 증가하는 경향을 보였다. 이러한 여성취업문화의 변화는 가정생활의 만족을 소비생활을 통하여 극대화하려던 중산층 유자녀 여성들이 주도해 나갔던 것이며, 이후에도 계속 진행되었다(Weiner, 1985:93).

4) 제4단계(1970년대 중반-2000년대 초반): 미국 여성 일-가정 양립의 규범화

(1) 여성운동과 노동운동 간 연합의 결과: 비교가치운동

1964년에 제정된 「동일임금법」은 양성 모두에게 동일한 노동에 대한 동일임금을 지급할 것을 규정한 ‘실질적인 동일노동의 개념’을 도입한 것이었다. 그러나 이 법에서는 성별 이외의 다른 요인에 근거한 임금차이를 허용하고 있었기 때문에, 실제 노동시장에 존재하는 다양한 직업 간의 비교가치를 평가하기란 큰 무리였다(Rudin & Byrd, 2003:183-190, 김경희, 2007:159)²⁴. 이러한 「동일임금법」의 한계로 인하여, 고학력 여성일자리도 여전히 남성에 비하여 턱없이 낮은 임금을 받아야 했다. 그러나 일하는 어머니들이 직업적 정체성을 잃지 않기 위한 발버둥은 ‘비교가치운동’을 통하여 새로운 국면을 맞게 되었다. 제2차 세계대전 때 등장하였던 ‘동일노동·동일임금’에 대한 논쟁²⁵이 비교가치 운동으로서 재출현한 것은 1970년대 중반 정책 토론과 노조협상 과정에서였다. ‘무엇을 동일 노동으로 볼 것인가’의 문제는 남성지배적 직업과 여성지배적 직업 간의 임금격차 문제로 확대되었고, 이미 임금차별에 관한 여러 가지의 개별소송사례가 발생하고 있었다. 이로 인하여 여성에 대한 불공정한 처우와 관련된 다양한 증거들이 쌓이게 되면서, 노조 조직과 EEOC의 회원들은 여성의 경제적 불이익이 복잡하며 조직적으로 이루어지고 있다는 사실을 깨닫게 되었다(Blum, 1991). 1970년대에 활발하게 전개되어 온 비교가치 운동은 1979년에 이르러 20개의 여성운동단체, 전문직 조직, 노동조합이 연합한 ‘전국임금형평위원회(National Committee on Pay Equity)의 설립’이라는 큰 성과를 낳았다.

1960년의 30%로 두 배 가까이 증가하였다. 중요한 것은, 넉넉한 수입이 있는 교육받은 기혼 여성의 취업이 가장 많이 증가되었다는 점이다(Chafe, 1972:158).

24) 일부 고용주들은 남성과 여성에게 다른 직책을 부여 하여 동일임금법의 범망에서 벗어나려고 했으며, 남성지배적인 직업과 여성지배적인 직업에서의 불평등한 임금격차도 차별임금에 대한 논쟁을 심화시켰다(김경희, 2007:159).

25) 제2차 세계대전 시기의 동일노동·동일임금 운동의 핵심은 남성과 여성이 ‘같은 직무’를 수행하였을 때 성별로 다른 임금을 지급받는 것에 대한 차별시정을 위한 것이었다.

여성과 노동운동 간의 연합된 힘은 당시의 정부와 정치인들을 압박해 나갔고 그 결과, 1979년 Carter 대통령은 여성기업인을 지원하는 적극적 조치인 전미여성기업인정책(National Women's Business Enterprise Policy)의 내용을 담은 「행정명령 12138호」를 공표하였다. 이에 힘입어 1979년에는 1966년과 비교하여 적용대상 기업의 총 고용인 중 여성이 차지하는 비중이 31.5%에서 40%까지 증가하 같은 기간 동안 사무 및 관리직에서 여성이 차지하는 비중은 10% 미만에서 18.1%로 두 배 가량 증가하였고, 전문직 비중도 14%에서 35.5%로 두 배 이상 증가되는 결과를 낳았다(Jacobsen, 2008:28).

1980년대 Reagan 정부는 비교가치운동의 성과들을 무력화시키기 위하여 임금형평옹호자들과 적대적인 관계를 유지해갔다. 그럼에도 불구하고, 1987년에 이르러 40개 주와 1천 7백 개 이상의 지방 정부가 여성 지배적인 직업 분야의 임금을 인상하는 내용을 담은 비교 가치 정책을 시행하는 중요한 조치를 단행하였다(Evans & Nelson, 1991, ch. 2-3). 그리고 무엇보다 공공부문의 사무직과 준전문직 여성들, 사기업의 핵심부문에 종사하는 여성들의 임금을 중간임금 수준으로 끌어올림으로써 중산층 고학력 여성의 노동의욕을 고취시킬 수 있었다(김경희, 2007:173; Blum, 1991).

(2) 개별고용관행이 보편화된 노동시장: 여성 채용기회 확대, 가족친화제도 확산

자유 시장 경제 속에서, 고학력 중산층 여성들이 더 나은 일자리를 선호하는 이유는 상당히 명확하다. 여성 스스로의 자신의 직업적 정체성을 확립하고, 원하는 만큼의 소득수준을 유지하기 위해서이다. 그런데, 이 시기에 주목해야하는 특징은 여성의 노동 공급과 사용자의 수요가 맞물려졌으며 기업차원에서의 가족친화제도가 확산되었다는 점이다. 어떻게 미국의 기업은 가족 친화적 지원에 드는 지출을 감내하면서까지 ‘여성 특정적 위험’을 가진 여성 근로자의 채용을 마다하지 않았을까?

이 질문에 대한 답은 미국의 노동시장 특징에서 찾을 수 있다²⁶⁾. 우선, 거시적인 차원에서 볼 때, 외부적 수량적 유연성이 높은 미국의 노동시장체제 속에서 기업들은 우수한 근로자들의 이직을 막기 위한 노력이 필요했다. 80년대에 접어들면서 더욱 거세진 자본의 국제화는 국제시장에서의 기업 간 경쟁을 심화시켰다. 미국의 경쟁력은 금융, 의료, 법률 등 지식기반 서비스 산업, IT 등 최첨단 혁신 산업에서 유지 발전되어 나갔고, 전통 제조업 분야에서 생산은 해외 공장으로 아웃소싱하고 미국 내에서는 설계, 디자인, 금융 조달 등의 업무로 특화되어 나갔다. 따라서 기업입장에서는 대학교육

26) 물론, 적극적 조치에 대한 기업가들의 긍정적인 대응도 어느 정도 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 적극적 조치의 의무사항은 고용평등이행계획서를 제출하는 것이었는데, 그것을 위해서 기업은 철저한 성과주의 인사관리체제를 구축해야만 하였다. 이 과정에서 기업은 전체 인력 활용의 극대화를 이룰 수 있었기 때문에 적극적 조치에 대한 반감이 없었던 것이다(이주희 외, 2003).

이 창출하는 높은 수준의 전이 가능한 기술을 소유하고 있는 노동자가 많아야 국제경쟁력을 가질 수 있었다(하연섭, 2008: 7). 그러한 가운데 90년대 중반부터 기업가들 사이에 2000년대부터 고급 노동력의 부족이 심화될 것이라는 위기감이 조성되기 시작하였다(Carrell et al., 1995: 99). 기업가들 사이에서 미래의 노동력 위기에 대응하는 최선의 방법이 ‘다양성 경영’ 전략으로 지목되었다. 그러면서 ‘여성핵심인재’를 키우고 보호해야한다는 인적자원관리의 붐이 일어났다. 기업가들은 ‘성과주의를 더욱 효과적으로 구현한다’는 대전제 아래, 고학력 여성인력 활용에 힘쓰기 시작했다(삼성경제연구소, 2010: 78; Galinsky et al., 2004; Hewitt Associate, 2002). 처음에는 소수의 기업만이 여성인력 활용에 적극적이었다. 그러나 여성 고용에 선도적인 기업들이 창출해 내는 높은 경제적 이윤은, 주변의 다른 기업들로 하여금 그러한 제도들을 벤치마킹하려는 충분한 유인이 되었다²⁷⁾.

둘째, 직무 중심적 시장임금체계를 기반으로 한 개별고용관행이 보편화되어 있는 노동시장의 특성으로, 여성채용의 기회가 확대될 수 있었다. 이것은 앞서 다룬 거시적인 노동시장특정보다 더 실질적인 원인으로 작용하였다. 만약, 한국처럼 임금이 연공서열에 의해 결정되고 노동시간이 경직적으로 운영되는 상황에서 남녀 간 동등처우가 법으로 강제되면, 기업입장에서는 여성의 출산 휴가 보장 등으로 인한 비용 때문에라도 여성채용을 꺼리게 될 것이다(Estévez-Abe, 2006).

사실 미국은 1900년대 전후부터 고용계약에 있어서 당사자의 자유의사를 가장 중요하게 주장하는 임의고용원칙(employment at will)을 강조해 왔다. 일종의 ‘해고자유원칙’이라고 할 수 있는데, 이러한 원칙이 나타나게 된 배경은 미국 내 자유방임주의의 확대, 사회적 다위니즘, 개인주의, 미국의 독립의 영향으로 영국 보통법과의 차별성을 두기 위한 미국의 대응차원, 미국 기업들의 노동조합에 대한 반감 등에서 찾을 수 있다(박은정, 2006:36). 이 원칙은 기본적으로 고용계약이라는 하나의 계약의 체결에 있어 근로자와 사용자 간의 동등한 교섭권을 상정한다. 이는 1908년 미국연방대법원에 의해 채택되어 1970년대까지 이어져 왔다. 대륙유럽에서 주로 노동조합의 단체협약을 중요시 하는 고용계약방식이 발전해 왔다면, 미국은 단체협약방식을 거부하는 자본가들의 선호를 적극 수용하되, 개개인 노동자별로는 기본권을 확대하는 예외조항을 추가해 나가기 시작했다. 미국에서 이러한 원칙에 예외조항이 본격적으로 삽입되기 시작한 것은 노동자 개개인의 기본적 노동권을 보장하는 Equal Pay Act(1963), Title VII of the Civil Rights Act(1964)를 비롯한 일련의 적극적 조치들부터이

27) 여기에서 중요한 점은 기업들의 워킹맘 지원과 관련된 논의는 소수집단의 이슈가 아닌 전체 기업차원의 인력개발의 관점에서, 그리고 워킹패어런츠(working parents) 차원에서 논의되었다는 것이다. 일례로 포드사(Ford)의 경우, 가족에게 실용적인 자동차를 만들기 위해서 기업 자체가 가족 친화적이어야 한다고 판단하여 ‘경영상 효율성이 떨어지지 않는 범위 내에서 철저히 부모의 입장에서 직원의 요구를 전적으로 수락한다’라는 원칙을 내세운 바 있다(예지은, 2010:69-73).

다. 근로자와 사용자 간의 개별고용관계에 대한 원칙은 유지되지만, 사용자의 자유로운 해고나 근로자의 자유로운 퇴직은 일정정도 제한을 받게 된 것이다²⁸⁾.

이러한 법들은 근로자 개개인의 능력과 직무에 따라서, 임금과 고용조건(근로시간 등)을 개별적으로 협상할 수 있는 직무 중심의 시장임금체계를 보편화시키는데 크게 기여하였다. 그 결과, 고용주 입장에서는 근로자에게 맡긴 직무와 성과를 기반으로 임금을 조정할 수 있어, 여성 노동자를 고용함으로써 발생하는 비용손실을 최소화할 수 있었다. 반면, 여성근로자는 자신이 갖고 있는 고용능력(고학력, 자격증 등)을 내세워, 임금협상 과정에서 자신이 필요로 하는 일-가정 양립의 조건을 만들어 갈 수 있었다. 퇴사 후, 노동시장에로의 재진입이 용이한 것은 물론이었다. 이러한 노동과정에서의 통제권 하향 이전은 고급 전문인력의 고용관계에서 두드러지게 나타났다(Appelbaum et al., 1994).

더구나 맞벌이 부부 가정에서 발생하는 자녀 돌봄에 대한 문제가 궁극적으로 기업의 생산성에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 축적되기 시작하였다. 이로 인하여 고용주들은 그들의 근로자에 대한 가족 친화적 지원에 대하여 보다 적극적인 자세를 갖게 되었다(Gonyea & Googins, 1996; Wooten, 2001:277-297). 기업차원의 가족친화정책 중 가장 대표적인 것은 유연한 근로시간제도이다. 많은 기업에서 유연 근로의 기회를 그들의 노동자들에게 제공하고자 했다²⁹⁾. 대표적인 기업으로 포드사와 뉴욕생명투자법인(New York Life Insurance Company)을 살펴보자. 포드사의 경우를 보면, 관리자의 허락아래 자신의 업무시간을 90%까지 줄일 수 있거나 개인의 필요와 선호도에 따라 일정한 조건 아래 근무 시작 시간과 퇴근 시간을 스스로 결정할 수 있도록 하였다. 또한, 뉴욕생명투자법인의 경우 명확한 가이드라인에 맞춰 개인 맞춤형 유연근무제를 시행하였다. 이 회사는 업무에 최적의 근무방식을 스스로 선택하는 것이 유연성이라고 보고, 개인 스스로 업무 특성에 따라 근로시간을 자유롭게 결정하도록 하였다. 기업은 연공서열이 아닌 근로자의 성과에 기반에 임금 및 해고/채용 여부를 결정하므로 근로자에게 시간에 대한 통제권을 부여한다고 해서 손해 볼 이유가 없는 것이다(예지은, 2010:72-80). 따라서 미국의 개별고용관계를 통한 임금협상 및 고용조건의 조정 가능

28) 최근의 가장 대표적인 법으로 American with Disability Act(1990)와 Family and Medical Leave Act(1993)를 들 수 있다(김혜진, 2003)

29) 미국 내 기업들의 유연근로제 도입 현황을 정확히 파악하는 것은 상당히 어려운데, 그 이유는 여러 조사들이 각기 다른 기준에 기반을 두고 진행되기 때문이다(한주희, 2014). 하지만, Galinsky와 그의 동료들(2008)의 연구는 Business Work Life Study(1998, BWLS)와 National Study of Employer(2008, NSE)자료를 분석하여, 1998년부터 2008년 동안 고용주들이 근로자에게 제공하는 일-가정양립 지원제도는 미국 내 불안정한 경제상황이 지속되었음에도 불구하고 다양한 프로그램과 혜택을 제공하였다는 것을 밝혀냈다. 특히 유연근무 중 선택적 근로시간제(traditional flextime)의 경우 이를 제공한 고용주는 1998년 68%에서 2008년에는 79%로 11%p 증가한 것으로 조사되었다(유계숙 외, 2009).

성이, 고학력 여성들이 정규직으로서 일-가정 양립을 가능케 하는 데 큰 기여를 하고 있는 것이다 (Secret & Sprang, 2001:21-43).

(3) 미국 정부의 기혼여성 노동유인책과 출산율 제고 노력

미국정부가 맞벌이 가정의 자녀 돌봄 문제에 대하여 기업들에게만 전적으로 그 해결을 맡긴 것은 아니다. 미국정부 역시도 유연한 근로시간 제도를 정착시키기 위하여 1973년에 Comprehensive Employment and Training Act(CETA) 를 제정하기도 하였다. 이를 기점으로 하여 많은 정부기관에서 유연근로의 기회를 그들의 직원에게 제공할 수 있었다(Weiner, 1985:133-140). 그리고 미국정부는 스웨덴식의 복지지출 확대 방식이 아닌, 세금을 공제해 주는 방법을 채택하여 여성고용과 출산율을 높이는 전략을 취하였다. 1976년에는 Tax Reform Act를 통해 아동 및 피부양가족보호 세액공제(CDCTC: Child and Dependent Child Tax Credit)을 도입함으로써 근로가구의 아동보호비용을 보조하였다. 이후 1986년 세금개혁(Tax Reform Act of 1986: TRA 86)을 통해 CDCTC는 더욱 증액되고 누진적이 되었다. 저소득 가구의 근로연계소득공제를 강화하기 위해 도입된 EITC(Earned Income Tax Credit)의 경우, 2002년에 이르러서는 맞벌이 가구에 대한 최대소득금액구간이 확대되어, 중산층 기혼여성의 노동유인책과 출산율 제고의 기능도 인정받고 있다(Burman, et al., 2005). 각종 세금공제는 중산층 여성의 소득활동을 유인했다. 그들은 직장생활을 택하고 미국 내의 풍부한 저임금 여성노동력을 활용한 집안일 외주화 방식(베이비 시터, 가사 도우미 등)을 취하거나 민간 보육 시설 등을 이용하여 가정 내 돌봄의 부담을 해소시켜 나갔다. Estévez-Abe(2010)의 연구는 일본, 스웨덴, 그리고 미국의 젠더 간 근로시간의 분포에 대한 비교를 통해, 미국의 가사노동 아웃소싱이 비교 대상국가들에 비하여 상당히 여성의 노동시장참여에 용이한 제도였다고 설명한다. 미국의 경우, 가사노동의 아웃소싱 때문에 노동시간에 대한 젠더 간 차이가 매우 적어, 여성들이 장시간 노동이 필요한 전문직이나 관리직 지위의 종사가 가능할 수 있었다는 것이다. 미국은 일본이나 대부분의 유럽 국가들에 비하였을 때, 매우 유연한 노동시장을 가지고 있기 때문에 다양한 노동패턴이 출현이 가능하고, 저숙련 노동자들은 대체가능성이 강하기 때문에 협상능력(bargaining power)이 매우 약하다(Estévez-Abe 2010: 2-3). 반대로 고숙련자일수록 협상력은 강해질 수 있는 노동시장 구조인 것이다. 미국의 고숙련 전문직 여성은 그들의 자격에 기반한 능력을 기반으로, 아이가 어릴 때 프리랜서로서 일을 할 것인가를 협상할 수 있다. 반면, 국가 차원의 돌봄서비스가 저발전된 국가이기 때문에, 미숙련 여성들은 자녀출산 후 서둘러 노동시장으로 다시 복귀해야한다. 더구나 미국 사회에 증가하는 이혼으로 인한 빈곤 계층의 여성 가구주의 증가나 이주 여성노동자들의 증가는 저숙련·저임

금 노동 공급으로 이어져 집안일을 외주화 할 수 있는 서비스의 이용가능성을 높였다(Juhn & Potter, 2006).

이렇게 70년대 중후반부터 2000년대 초반을 지나면서 미국의 고학력 중산층 여성들의 일과 가정 생활을 병행하는 삶은 익숙한 ‘규범’이 되어 갔다.

4. 맺음 말

지금까지 미국 고학력 중산층 여성의 일과 가정의 양립 경로가 완성되는 과정을 살펴보았다. 미국의 저명한 노동경제학자 Goldin(2006)이 설명한 것처럼, 앞선 세 단계 시기 동안은 여성의 경제적 역할에 있어서의 ‘진화(evolutionary)’가 일어났고, 마지막 제4단계에 이르러서는 ‘조용한 혁명(quiet revolution)’을 이루어냈다고 해도 과언이 아니다³⁰⁾. 제1단계 시기동안 미국은 여성의 학력 수준이 증가함에 따라, 유럽 국가들에 비하여 상대적으로 이른 여성의 참정권 획득에 성공할 수 있었다. 이것은 미국을 젠더평등의 선구자적 국가로 이끈 전제조건이 되었다. 제2단계 시기의 경우, 대공황으로 인하여 전 세계적으로 기혼여성에 대한 고용 제한 심하던 시기였다. 그러나 미국의 경우 유럽 국가들에 비하여 제약이 약한 편이었다. 따라서 뉴딜정책과 엘리노어 루즈벨트의 정치적 네트워크, 그리고 소비자본주의가 맞물려 중산층 기혼여성 고용이 증가될 수 있었다. 특히, 제 2차 세계대전 기간 동안, 노동시장에 존재하였던 결혼장벽이 완전히 무너지고, 여성들은 다양한 직업영역을 경험해 볼 수 있었다. 제 3단계의 경우 강력한 여성해방운동의 영향으로 고용에 있어서의 젠더평등을 위한 정책들의 기반이 다져질 수 있었다. 또한, 서비스산업 비중이 커지게 됨에 따라, 증가하는 고학력 여성 노동공급이 일자리로 연결될 수 있는 기회가 많아졌다.

30) 한편, 미국 노동시장이 갖고 있는 어두운 부분은 본 논문의 주요논의에서 벗어나기 때문에 상세한 설명을 표현하지 않는다. 가장 대표적인 비판은 미국이 택한 수량적 유연화 전략이 노동시장 탈규제로 이어져 실업노동자와 파트타임 노동자들이 증가되었고 저임금 근로자를 양산했다는 것이다. 국가로부터 보호받지 못하는 여성노동자들의 증가는 ‘빈곤’의 문제로 고스란히 연결되기 때문이다. Esping-Andersen의 우려대로 분명 자유주의 경로는 소득불평등과 빈곤을 상승이라는 어두운 그림자를 안고 있다(Esping-Andersen, 1999). 미국에서는 소수집단이 겪은 차별을 해소하고 보상을하기 위해 적극적 조치가 실시되었으나 보상의 수단은 고용상의 우대였다. 능력주의에 기반한 노동시장의 관행은 이러한 적극적 조치를 통하여 능력주의에 쉽게 적응할 수 있는 고학력 여성에게만 유리한 노동시장을 형성하였다. 여성내부의 최저 빈곤집단에 대한 재분배의 개선에는 실패한 것이다(황정미, 2002:39). 스웨덴도 자본의 국제화로 인한 노동시장의 유연화 압력을 받았다. 하지만 스웨덴은 노사협조주의라는 노사관계의 전통으로 인하여 수량적 유연화보다는 기능적 유연화에 집중할 수 있었다. 미국에 비하여 훨씬 ‘노동의 인간화’를 지향하는 숙련의존적인 혁신이 이루어 질 수 있었던 것이다(이영희, 1992; 김영순, 1996:164; Nilsen, 1989).

마지막 제 4단계에는 여성운동이 노동운동과 연합하여 비교가치운동을 일으켜 여성의 시장임금이 상승될 수 있었다. 흥미로운 점은, 미국의 노동시장특성이 여성의 채용이나 기업차원의 가족친화 지원의 확대를 가져왔다는 것이다. 서비스산업과 첨단산업의 비중 높아짐에 따라 고급 숙련을 가진 노동자의 이직과 노동력 부족 위험에 대한 우려가 더욱 상승하였고, 이에 따라 여성채용을 위한 적극적인 기업의 대응이 이루어질 수 있었다. 특히, 미국 노동시장 내의 보편적인 임금체계가 근로자의 임금이 직무분석과 성과평가를 통해 결정되는 직무중심임금체제였기 때문에, 기업은 여성 특정적 위험으로 인하여, 남성에 비해 비용 손실 가능성이 높은 여성의 채용을 마다하지 않았다. 게다가 정부는 맞벌이에게 불리한 누진구조의 소득세체제에서 각종 조세혜택을 부여해 맞벌이의 가치분소득을 올려주었고, 기업들은 성과주의를 더욱 효과적으로 구현하기 위한 전략차원에서 개인별로 근무시간 조정 및 가족 친화적 지원을 확대하였다. 이는 궁극적으로 미국 고학력 중산층 여성들의 일-가정 양립을 가능하게 하였다.

그렇다면, 미국 여성 일-가정양립의 사례가 한국에 주는 정책적 함의는 무엇일까? 그동안 우리가 취한 일-가정 양립정책은 다분히 유럽식 사회서비스의 확대이다. 2004년 노무현 정부에서 4천 38억 원의 예산으로 시작한 공보육사업이 10년 만인 2014년 11배 이상 증액된 4조 9천억에 이를 정도로 급속히 확대되었다. 2017년 예산안에도 저출산 극복을 최우선 과제로 삼고 공보육과 가족지원정책에 5조8천5백20억원을 배정하였다. 그러나 막대한 투자에도 불구하고 출산율과 20-30대 여성고용율은 정체 상태이다. 이마저 투자가 없었으면 여성고용율과 출산율이 더 떨어졌을지도 모르지만, 공보육의 확대만으로는 일-가정 양립이 요원하다는 것은 드러나고 있다. 공보육에 대한 지속적인 투자와 함께, 미국의 경험을 접목하는 노력이 필요하다 하겠다.

물론 한국과 미국의 노동시장의 특성의 차이로 인해, 미국의 경로를 그대로 모방하거나 이식하는 것은 해답이 될 수 없을 것이다. 한국과 미국은 여성의 교육적 성취도가 높다는 측면 외에는 상당히 다른 노동시장적 특징을 갖고 있다. 한국은 아직도 남성 중심의 기업내부노동시장³¹⁾이 지배적이다. 상대적으로 여성근로자의 권리가 잘 보장되어 있는 공공부문도 마찬가지이다. 민간부문 대기업과 공공부문일수록 단체협상과 연공급이 지배적이고 성과에 따른 개별 보상체계가 미흡하여, 노동과정에서의 균일적 통제와 경직성이 아직도 상당히 높다. 채용과 승진에서 여성에게는 보이지 않는 진입장벽인 유리천장(glass ceiling)이 존재하고 핵심 업무와 주요 보직에서 배제되는 유리벽(glass wall)도 아직 두텁다(고용노동부, 2013; 정이환, 2007:353).³²⁾ 이런 상황에서 출산과 육아 등은 직장생활

31) 근로자의 채용, 이동과 승진, 그리고 보상이 시장원리가 아닌 기업 내의 관리규칙에 의해 결정되는 것을 말한다(정이환, 2013:214)

32) 영국 이코노미스트지 2014년 '유리천장 지수(The Glass-Ceiling Index)' 조사 결과에 따르면, 한국은 OECD 27개

의 실패를 의미한다.

미국의 경우, 강력한 여성운동을 통하여, 이러한 유리천장과 유리벽에 지속적으로 균열을 만들어 왔지만, 한국의 경우는 미국의 여성운동과 같은 강력한 여성운동의 조직화된 힘도 미약하다. 따라서 우리의 경우는 정부가 앞장서서 미국 노동시장의 장점을 한국에 접목하는 노력을 기울일 필요가 있다.

첫째, 노동시장의 이중구조를 해소하는 노력을 기울여야 한다. 노동시장이 이중구조화 되어 있는 상황에서는 시민주의 복지국가처럼 공보육에 높은 투자를 하여도 그 효과에 있어 한계가 있을 수밖에 없다. 이중 구조화 된 노동시장에서는 여성이 출산과 양육의 기간을 거친 후 '좋은 일자리'로 재진입하기가 어렵기 때문이다. 대기업과 공공부문 정규직 노동시장의 경직성과 폐쇄성을 하루아침에 허물어 버릴 수는 없을 것이나, 연공급에서 직무급내지 성과급으로의 점진적 전환, 공채 보다는 수시채용의 확대 등을 이루어 나가야 할 것이다. 둘째, 남성일인생계모형에 근거해 남성위주로 관행화된 기업문화를 여성 친화적으로 개선해 나가야 한다. 기업의 업무관행 자체가 여성에게는 보이지 않는 차별이기 때문이다. 기업이 정규직 직원에게 기대하는 충성은 기혼여성이 감당할만한 노동시간과 노동 강도를 훨씬 뛰어 넘는다. 이는 고학력 노동시장에서의 기혼여성에 대한 진입장벽으로 작용하고 있다(김주영, 2010). 셋째, 정부가 추진하고 있는 정규직 파트타임제도를 통한 여성 재고용기회의 확대가 필요하다. 정규직 파트타임 일자리는 직업능력을 유지시키면서 육아가 끝나는 대로 여성 근로자가 정규직 풀타임 고용상태로 이행할 수 있는 징검다리 역할을 할 수 있을 것이다. 이 밖에도 여성근로자들은 활용하기에 좋은 유연근무제 형태로 정시퇴근이 전제된 시차출퇴근제나, 육아휴직 시 대체고용에 대한 의무화하거나 정부지원 등을 통해 육아휴직의 활용율을 높이는 노력 등이 계속 되어야 할 것이다(이현아 외, 2012; 최성은·양재진, 2014; 양재진·최영준, 2014: 33-35).

국가 중 100점 만점에 15.5점을 받아 최하위를 차지한 것으로 나타났다(The Economist, 2014년 3월, <http://www.economist.com>).

■ 참고문헌 □

- 김경희(2007). 노동시장: 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계: 미국과 캐나다 사례를 중심으로. *산업노동연구*, 13(2), 149-182.
- 김영순(1996). 복지국가의 위기와 재편: 영국과 스웨덴의 경험. 서울대학교 출판부.
- _____(2013). 누가 어떤 복지국가를 만드는가? 서구 복지국가들의 형성 및 발전과정이 한국의 보편주의 논의에 주는 함의. *경제와 사회*, 봄호, 97.
- 김영순, 최성은, Estévez-Abe, M.(2014). 한국의 가사노동자 규모와 그 의미: 노동시장 및 젠더체제 특징과 관련하여. *사회과학논집*, 45(1), 59-82.
- 김형곤(1999). 1920년대 미국 소비사회의 형성배경과 영향. *미국사연구*, 9, 91-120.
- 김해진(2003). 미국 고용관계의 변화 추세. 세계의 노사관계 변화와 전망. 한국국제노동재단.
- 미야모토타로(2001). 복지국가전략 스웨덴 모델의 정치경제학. 서울: 논형.
- 박은정(2006). 미국의 해고자유원칙과 그 제한의 법리. *노동정책연구*, 6(3), 33-62.
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 양재진, 최영준(2014). 한국복지국가의 진단과 개혁과제: 남부유럽과 자유주의복지국가 혼합형에서 벗어나기. *동향과전망*, 92, 9-50.
- 이선우, 여유진(2001). 생산적 복지의 배경과 목적. *비판사회정책*, 9, 13-45.
- 이주희(2003). 고용차별 개선을 위한 적극적 시정조치 도입방안. 노동부.
- 이창신(1999). 미국 여성과 여성사: 성, 젠더, 그리고 차이의 역사학. *미국사연구*, 10, 55-83.
- 이현아·김선미·이수미(2012). 외국계 기업사례분석을 통한 유연근무제 활성화 방안 연구. *한국가정관리학회지*, 30(2), 173-187.
- 유계숙, 한지숙, 오아림(2009). 한국과 미국의 유연근무제도 비교 및 제도활성화 방안에 관한 연구. *창조와 혁신*, 2(2), 105-142.
- 예지은(2010). 워킹맘의 실태와 기업의 대응방안. 삼성경제연구소
- 주미영(2014). 미국 전쟁사 속 여성. *인간사랑*.
- _____(2015). 미국 연방의회의 여성대표성 증진 방안 연구: 1917~ 2013년까지의 선거경쟁성을 중심으로. *국제지역연구*, 19(2), 169-195.
- 조지형(1996). 미국 여성의 법적 지위와 참정권 문제-연방헌법 수정조항 제 19 조를 중심으로. *역사학보*, 150, 391-424.
- 최성은, 양재진(2014). OECD 국가의 여성 일-가정양립에 대한 성과-자유주의 경로의 검증. *한국정책학회보*, 23(3), 273-301.
- 하연섭(2008). 인적자원 개발정책의 비교 분석: 생산레짐 이론을 중심으로. *행정논총*, 46(2).

한주희(2014). 미국의 유연근로제 도입 현황과 기대효과. *국제노동브리프*, 12(6), 40-52.
 황은정(2012). 대공황기 미국 여성노동시장의 변화. *서양사학연구*, 26, 145-171.

“성 불평등 국가의 오명”. *여성신문*. (2015. 3. 14).

- Appelbaum, E. & Rosemary, B. (1994). *The American workplace*. New York: ILR Press.
- Blanchet, D. & Pennec, S. (1993). A simple model for interpreting cross: Tabulations of family size and women's labour force participation. *European Journal of Population*, 9(2), 121-142.
- Bond, T., Galinsky, E. & Hill, J. (2004). Summary of family and work institute research findings. When Work Works. Families and Work Institute.
- Brewster, L. & Rindfuss, R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.
- Burman, L., Maag, E. & Rohaly, J. (2005). *Tax credits to help low-income families pay for child care*. Urban Institute.
- Blum, M. (1991). *Between feminism and labor*. University of California Press.
- Chafe, H. (1972). *American woman*. Oxford University Press.
- Choi, S. (2012). Women's wage and childbearing. *한국인구학*, 35(2), 29-53.
- D'Addio, C. & d'Ercole, M. (2005). *Trends and determinants of fertility rates: The role of policies* (No. 27). OECD Publishing.
- Ebbinghaus, B. & Manow, P. (eds). (2001). *Comparing welfare capitalism*. London: Routledge
- Esping-Andersen, G. (1993). *Changing classes*. Sage Publications, Societies. Sage Publications.
- _____(1999). *Social foundations of postindustrial Economies*. Oxford University Press.
- _____(2009). *Incomplete revolution*. Polity.
- Estévez-Abe, M. (2006). Gender bias in skills and social policies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 180-215.
- _____(2010). The background paper for my talk on politics of outsourcing housework: Women's paid employment and outsourcing of unpaid domestick work.
- _____(2013). An International comparison of gender equality: Why is the Japanese gender gap so persistent. *Japan Labor Review*, 10(2), 82-100.
- Estévez-Abe, M., Iversen, T. & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A re-interpretation of the welfare state. In P. Hall & D. Soskice, (eds). *Varieties of Capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. 145-83. Oxford University Press.
- Evans, M. & Nelson, J. (1991). *Wage justice*. University of Chicago Press.

- Felstead, A. & Jewson, N. (eds). (1999). *Global trends in flexible labour*. London: Macmillan Press.
- Figart, M. & Mutari, E. (2000). Work time regimes in Europe: Can flexibility and gender equity coexist? *Journal of Economic Issues*, 34(4), 847-871.
- Galinsky, E., Bond, T. & Hill, J. (2004). *When work works: A status report on workplace flexibility*. New York: Families and Work Institute.
- Goldin, C. (1990). *The gender gap*. New York: Cambridge University Press.
- _____(2004). The long road to the fast track: Career and family. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 20-35.
- _____(2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family (No. w11953). National Bureau of Economic Research.
- Gornick, C. & Meyers, K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell sage foundation.
- Harrison, E. (1980). A new frontier for women. *The Journal of American History*, 67(3), 630-646.
- Hayghe, H. (1981). Husbands and wives as earners: An analysis of family data. *Monthly Lab. Rev.* 104, 46. (<https://www.census.gov/prod/2/pop/.../p23-192.pdf>)
- Hofferth, L. (2000). Effects of public and private policies on working after childbirth, work and the family issues. *Human Resource Planning*, 13(2), 91-107.
- Huber, E. & Stephens, J. (2000). Partisan governance, women's employment, and the social democratic service state. *American Sociological Review*, 65(3), 323 ~ 342.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Corak, M., Deding, M., Gray, C. & Waldfogel, J. (2011). *Early maternal employment and child development in five OECD countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 118. OECD Publishing.
- Iversen, T. & Soskice, D. (2001). An asset theory of social policy preferences. *American Political Science Review*, 95(4), 875-894.
- Iversen, T. (2005). *Capitalism, democracy, and welfare*. Cambridge University Press.
- Jacobsen, P. (2008). 미국의 적극적 고용개선조치: 절차와 성과. *국제노동브리프*, 6(6), 26-42.
- Jaumotte, F. (2003). Female labour force participation, OECD Working Paper No. 376.
- Kessler-Harris, A. (2003). *Out to work*. Oxford University Press.
- Lohkamp-Himmighofen, M. & Diemel, C. (2000). *Reconciliation policies from a comparative perspective*. In M. Lohkamp-Himmighofen, (ed.), *Gendered Policies in Europe*. UK: Palgrave Macmillan
- Millsap, A. (1983). *Sex equity in education*, In Tinker, I, (ed.), *Women in Washington: Advocates for public policy*. Sage Pubns.
- Morgan, J. (2005). The production of child care. *Social Politics*, 12, 243-263.
- _____(2006). *Working mothers and the welfare state*. Stanford University Press.

- OECD(2002). *Babies and Bosses, Vol. 1, Australia, Denmark and The Netherlands*. Paris: OECD.
- _____(2005). *Society at a glance*. Paris: OECD.
- _____(2015). *Government at a glance*. Paris: OECD.
- Rubery, J., Smith, M. & Fagan, C. (1998). National working-time regimes and equal opportunities. *Feminist Economics*. 4(1), 71-101.
- Rudin, P. & Byrd, K. (2003). US pay equity legislation. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 15(4). 183-190.
- Sainsbury, D. (1999). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford University Press.
- Evans, S. (1989). *Born for Liberty*. New York: Free Press Paperbacks.
- Secret, M. & Sprang, G. (2001). The effects of family-friendly workplace environments on work-family stress of employed parents. *Journal of Social service research*. 28(2). 21-43.
- Weiner, Y. (1985). *From working girl to working mother*. University of North Carolina.
- Weir, M., Orloff, S. & Skocpol, T. (eds). (1988). *The politics of social policy in the United States*. Princeton University Press.
- Wandersee, D. (1988). *On the move: American women in the 1970s*. Twayne Pub.
- Woloch, N. (1994). *Women and the American experience*. McGraw-Hill College.
- Wooten, P. (2001). What makes women-friendly public accounting firms tick? The diffusion of human resource management knowledge through institutional and resource pressures. *Sex Roles*. 45(5/6). 277-297.

Abstract

The American Route of the Reconciliation between Work and Family

Choi, Seong Eun*·Yang, Jae-jin**

This study is focused on the historical route in which reconciliation between work and family has been operating in the United States whose welfare standards are low, by using analytic narratives, from late 19th century to early 20th century. The first step saw an increase in the social advancement of unmarried women due to the increase in employment in the occupation of white-collar, as well as the increase of women in the Academy and in educational institutions. In the second step, the social advancement of married women was increased by the enforcement of the New Deal, consumption capitalism, and World War II. In the third step, the sphere of highly-educated women was expanded to a professional one through active measures aimed at gender equality, and the women's liberation movement of the 1960s took place. The United States' path model was completed in the fourth step. This study shows that the most important factors have a significant influence to complete route of the American's Route were individual efforts of women (capacity building through the academic and the powerful women's movement) and the individual employment relationship in labor market. This study shows that individual efforts of women, especially in building capacity through the academic and the powerful women's movement, and the labor market, whose individual employment relationship is well-developed, have a significant influence on completing the route of the highly educated middle-class women in America.

Key Words: highly educated middle-class women, reconciliation of work and family, american historical route.

◆ 2016.04.28. 접수 / 2016.06.08. 1차 수정 / 2016. 6.10. 게재확정

* Researcher, Institute for Welfare State Research, Yonsei University(choise@yonsei.ac.kr)

** Professor, Dept. of Public Administration, Yonsei University(jjyang@yonsei.ac.kr)