

‘보이지 않는 노동’의 가시화는 공정성과 젠더 분업을 어떻게 재구성하는가?: 전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트를 중심으로

오혜인*·임송미**·진희***

초 록

본 연구는 전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 100일 프로젝트에 참여한 열세 가정의 부부를 외벌이/맞벌이 × 남편/아내의 네 집단으로 나누어, 100가지 역할카드를 통한 가사노동 가시화 개입이 부부의 노동 인식과 분담 방식, 성별 역할 규범, 공정성 이해를 어떻게 바꾸는지 질적으로 분석하였다.

분석 결과, 젠더와 가구유형은 서로 다른 층위에서 작동하였다. 젠더 축에서는 동일한 카드가 여성에게는 이름 없이 수행해 온 무보수 노동을 명명하는 ‘인정의 거울’로, 남성에게는 자신의 기여를 입증하는 ‘행변의 도구’로 작동하였다. 물리적 실행은 일부 재분배되었으나, 가족 일상을 예측·조율·모니터링하는 인지적 가사노동은 고용형태와 무관하게 여전히 여성에게 귀속되었다. 가구유형 축에서는 이 비대칭을 정당화하는 논리가 외벌이의 ‘자원·시간’ 담론에서 맞벌이의 ‘효율·적성’ 담론으로 옮겨갔는데, 효율은 누적된 경험의 비대칭을 ‘능력’으로 치환함으로써 성별 분업(doeing gender)을 세련된 방식으로 재생산하였다. 게이트키퍼의 완화 또한 외벌이 여성의 ‘전략적 부작위’와 맞벌이 여성의 ‘구조적 이양’으로 경로가 갈랐다.

가사노동 가시화는 기계적인 양적 재분배(5:5)를 넘어 부부가 공정성을 협상하는 방식 자체를 변화시켰다. 참여자들은 공정성을 서로의 노동을 인정하고 상황에 따라 책임을 나누는 ‘관계적 공정성’으로 재정의하였다. 그러나 공정성의 기준이 태도와 인정으로 이동한 뒤에도 이를 표현하는 정서 노동과 배우자의 역할 이행을 확인하는 감시노동은 여성에게 남았다. 이러한 어긋남은 관계 유지의 책임이 여성에게 귀속된 조건과 기존 분업을 합리화하는 노동시장·돌봄 체제 속에서 지속된다.

이에 본 연구는 가사분담 정책이 단순한 역할 분배를 넘어 인지·정서노동을 아우르는 관계 교육으로 전환되고, 그 개입이 집단별로 차별화되어야 하며, 노동시간 단축과 공적 돌봄 인프라 확충이라는 구조적 지원이 병행되어야 함을 제언한다.

주제어 : 보이지 않는 노동, 인지적 가사노동, 페어패밀리 프로젝트, 관계적 공정성, 젠더 분업, 생활실험

* 제1저자 : 서울대학교 사회복지연구소, 연구원(dazu3000@gmail.com)

** 교신저자 : 전남여성가족재단, 센터장(jwb7300@naver.com)

*** 공동저자 : 전남여성가족재단, 실무관(jinhee245@naver.com)

I. 서론

“내가 부탁하기를 기다릴 게 아니라, 당신이 알아서 했어야 했다(You should've asked)”. 프랑스 만화가 엠마(Emma, 2017)의 이 한 문장은 현대 가정에서 여성들이 경험하는 ‘보이지 않는 노동(invisible labor)’의 본질을 압축한다. 가정에서 무엇이 필요한지를 먼저 알아채고, 계획하며, 끝까지 책임지는 과정 자체가 노동이라는 문제의식은 최근 가사노동 연구의 중요한 전환점이 되었다. 이 노동은 대개 여성의 몫으로 남겨지지만, 형체가 없는 보이지 않는 노동이기에 정당한 가치로 인정받거나 가사 분담의 협상 테이블에 오르기조차 어렵다.

가사노동의 성별화된 분담은 오랫동안 가족사회학과 젠더 연구의 핵심 주제였다. 실제로 많은 국가에서 여성이 여전히 가사노동의 불균형한 부담을 짊어지고 있으며, 이러한 불평등은 여성의 노동시장 참여와 지속적인 경력 발전을 가로막는 주요인으로 작용한다(Lachance-Grzela & Bouchard, 2010; Schober, 2013).

한국도 상황은 마찬가지다. 통계청이 2024년 조사를 바탕으로 공표한 최신 자료에 따르면, 자녀 양육기 맞벌이 가구 내 아내의 가사노동 시간은 남편의 약 2.5배였다(통계청, 2025). 이러한 현실을 반영하듯 정부는 제4차 저출산·고령사회 기본계획과 제5차 건강가정기본계획을 통해 ‘가정 내 돌봄의 평등한 재분배’를 핵심 과제로 설정해 왔다. 그러나 이러한 정책적 지향을 실제 개별 가정 단위에서 어떻게 구현하고 실천할 것인가에 대한 구체적인 실행 모델은 여전히 미비한 실정이다.

가사노동은 청소와 요리 같은 물리적 실행에만 국한되지 않는다. 그 이면에는 가족의 필요를 미리 알아차리고, 무엇을 언제 어떻게 해야 하는지를 계획하며, 조정하고 끝까지 책임지는 보이지 않는 노동(invisible labor)이 존재한다. Daminger(2019)는 이러한 노동 가운데 인지적 가사노동(cognitive household labor)에 주목하여 이를 필요 예측, 해결방안 탐색, 의사결정, 실행 및 모니터링의 과정으로 개념화하였으며, 특히 예측과 모니터링과 같은 보이지 않는 업무가 여성에게 집중됨을 실증하였다. 외부적 관찰이 어려운 이러한 노동은 구조적으로 은폐되기 쉽고, 그 결과 여성은 가정 내에서 지속적인 정신적 부담(mental load)을 떠안게 된다. 이러한 부담은 노동시장 참여 과정에서 일-가정 갈등을 심화시키는 주요 요인으로 지적되어 왔다(Offer, 2014; Dean, Churchill & Ruppanner, 2022; Haupt & Gelbgiser, 2024).

보이지 않는 노동이 협상의 대상이 되기 어려운 이유는 그것이 수행되지 않아서가 아니라 노동으로 인식되지 않기 때문이다. 눈에 보이는 집안일은 누가 했는지를 확인할 수 있지만, 미리 계획하고 기억하며 조율하는 과정은 쉽게 드러나지 않는다. 따라서 이러한 노동은 가족 내 기여로 충분히 인정받지 못하고, 역할분담을 논의하는 과정에서도 배제되기 쉽다.

역설은 여기서 발생한다. 실제 가사노동의 분담 비율은 여성에게 현저하게 편중되어 있음에도 상당수의 기혼 여성은 현재의 가사분담을 ‘공정하다’고 인식한다(Thompson, 1991; Baxter, 2000; 노혜진, 2024). Thompson(1991)은 이를 분배 정의의 관점에서 설명하며, 공정성은 노동량 자체보다 개인이 자신의 역할과 기여를 어떤 기준에 비추어 해석하고 정당화하는가에 의해 형성된다고 보았다. Nordenmark와 Nyman(2003) 역시 공정성 판단이 단순한 노동시간의 문제가 아니라 역할과 기여에 대한 해석, 부부 간 협상 등 다양한 요소가 결합된 결과임을 보여주었다. 즉, 가족 내 공정성은 객관적인 노동량의 차이만으로 설명될 수 없는 사회적 구성물이다.

그러나 노동이 인정받는 것과 그 책임이 실제로 재분배되는 것은 별개의 문제이다(Fraser & Honneth, 2003/2014). 기존 연구는 주로 가사시간이나 분담 비율과 같은 양적 지표를 중심으로 공정성을 설명해 왔으며, 보이지 않는 노동을 드러내고 이를 협상의 대상으로 만드는 과정이 부부의 공정성 인식과 역할 협상에 어떠한 변화를 가져오는지는 충분히 규명하지 못하였다. 따라서 시간 측정 중심의 접근을 넘어, 보이지 않는 노동의 가시화가 부부가 이해하는 공정성의 기준과 협상 과정을 어떻게 변화시키는지를 살펴볼 필요가 있다.

이러한 문제의식 속에서 최근 주목받는 실천적 접근이 가시화(visualization)이다. 가시화는 협상의 대상이 되지 못했던 보이지 않는 노동을 구체적인 항목으로 드러내고, 이를 부부가 함께 인식하고 논의할 수 있도록 만드는 시도이다. 미국의 Fair Play System(Rodsky, 2019)과 영국의 Household Portrait(Christopher, 2021)은 이러한 접근의 대표적인 사례이다. 반면 국내에서는 가사·돌봄노동에 내재된 보이지 않는 노동을 구체적으로 가시화하고, 이를 토대로 일정 기간 역할 조정과 협상을 반복하도록 설계한 프로그램은 상대적으로 드물다.

본 연구가 분석대상으로 삼은 전남여성가족재단의 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트는 가사·돌봄과 관련된 역할을 100장의 카드로 시각화하고, 참여 부부가 100일 동안 이를 활용하여 가정 내 역할을 인식·분담·조정하도록 설계한 생활실험형 프로그램이다. 카드는 가사와 돌봄을 중심으로 감정, 불모지, 유니콘 스페이스 영역을 포함하며, 각 카드는 눈에 보이는 과업만이

아니라 필요를 인지하고 계획·결정·점검하는 비가시적 기획노동까지 하나의 역할 단위로 포괄한다.¹⁾ 예를 들어 ‘장보기’ 카드는 재고를 확인하고 필요한 품목을 떠올리는 인지, 구매 목록과 방법을 정하는 계획, 실제 구매와 정리라는 실행을 모두 한 사람의 책임으로 묶는다. 이러한 설계는 ‘누가 장을 보았는가’라는 실행 여부를 넘어 그 이면의 인지·계획·관리 노동까지 협상의 대상으로 삼도록 한다는 점에서 기존의 가사분담 프로그램과 차별성을 갖는다.

다만 이 프로그램은 개인과 가족의 자발적 참여에 기반한다는 점에서 국가가 법·제도를 통해 돌봄 분담을 유도하는 접근과는 성격이 다르다. 따라서 본 연구는 참여 과정에서 나타난 가시화와 역할 재조정의 의미를 분석하되, 그 효과와 정책적 함의를 해석할 때 이러한 프로그램의 특성을 함께 고려하고자 한다.

II. 보이지 않는 노동의 가시화와 공정성의 협상: 이론적 논의

1. 보이지 않는 노동과 인정의 문제

가사노동은 오랫동안 청소, 요리, 세탁, 돌봄과 같이 눈에 보이는 수행행위를 중심으로 이해되어 왔다. 그러나 페미니즘 연구는 이러한 이해가 가족생활을 유지하는 노동의 일부만을 포착할 뿐이라고 비판해 왔다. 가족은 단지 집안 일을 ‘수행’함으로써 유지되는 것이 아니라, 무엇이 필요한지를 미리 예측하고, 가족 구성원의 일정을 조율하며, 관계를 지속적으로 관리하는 보이지 않는 노동을 통해 재생산된다. 따라서 가사노동의 핵심 문제는 누가 더 많은 일을 수행하는가에 그치지 않는다. 보다 중요한 쟁점은 누가 가족생활을 조직하고, 기억하고, 책임지는가이다. 이러한 관점은 가사노동을 물리적 실행노동에서 인지적·정서적·관계적 노동으로 재개념화하는 최근 연구의 중요한 전환을 보여준다.

‘보이지 않는 노동(invisible labor)’ 개념은 여성이 수행해 온 무임금 노동이 사회적으로 가치 인정과 공식적 범주에서 배제되어 온 권력 관계를 폭로하며 등장하였다(Daniels, 1987). 페미니즘 연구는 가사노동이 사적 영역의 자

1) 역할카드의 세부 구성은 [부록 3]과 같다.

연스러운 애정 활동이나 성향이 아니라, 자본주의 체제에서 노동력을 회복시키고 다음 세대를 길러내는 필수적인 ‘재생산노동’임을 강조한다(Federici, 2012). 그러나 이 노동이 가족을 향한 ‘사랑과 헌신’의 도덕적 언어로 규정되는 순간, 노동으로서의 성격은 쉽게 은폐되며 임금과 인정의 대상에서 제외된다(Federici, 2012). 결국 이러한 비가시성의 메커니즘은 유급노동 이후에도 가사와 돌봄을 지속해야 하는 여성들의 부담을 정당화하는 구조적 기제로 작동한다.

이러한 구조 속에서 여성들은 맞벌이 여부를 막론하고 유급노동 이후 다시 가정과 돌봄을 책임지는 ‘제2의 근무(second shift)’에 직면할 뿐만 아니라(Hochschild & Machung, 1989/2012), 가족관계의 유지와 감정 조율을 아우르는 ‘정서노동(emotional labor)’까지 동시에 요구받는다(Hochschild, 1983). 이처럼 가사노동의 본질은 단순히 청소나 요리 같은 물리적 실행에 그치지 않으며, 가족생활을 지속적으로 조직, 기억, 책임지는 인지적·정서적 영역을 포괄한다. 결국 보이지 않는 노동의 핵심 문제는 노동의 부재가 아닌 ‘인정의 결여’에서 비롯되며(Fraser & Honneth, 2003/2014), 이름 붙여지지 않기에 측정과 협상의 대상에서 배제되는 사회적 격차를 낳는다.

최근 가사노동 연구에서 주목받는 인지적 가사노동(cognitive household labor)은 이러한 비가시화의 메커니즘을 보다 정교하게 설명하는 개념이다. Daminger(2019)는 인지적 가사노동을 필요 예측(anticipation), 해결방안 탐색(identification), 의사결정(decision-making), 실행 및 모니터링(monitoring)의 네 단계로 구분하였다. 이 개념의 의의는 가사노동을 단순한 수행행위가 아니라 가족생활을 지속적으로 조직하는 사고와 책임의 과정으로 포착한다는 데 있다. 예를 들어 장보기를 한다는 것은 단순히 물건을 구매하는 행위에 그치지 않는다. 냉장고 안의 재고를 기억하고, 가족 구성원의 식사 일정과 선호를 고려하며, 필요한 물품을 예측하고, 구매 이후 그것이 적절히 사용되는지 확인하는 일련의 과정이 함께 작동한다. 이때 눈에 보이는 것은 ‘장보기’라는 실행행위이지만, 그 행위를 가능하게 하는 예측과 조정, 기억과 점검은 쉽게 드러나지 않는다.

인지적 가사노동은 정서적·관계적 노동과도 긴밀하게 연결된다. 가족 구성원의 필요를 예측한다는 것은 단지 물품이나 일정을 관리하는 일이 아니라, 가족 구성원의 감정, 선호, 관계적 긴장까지 함께 고려하는 과정이기 때문이다. 예컨대 식사를 준비하는 일은 메뉴를 정하고 재료를 구매하는 기획노동인 동시에, 아이의 입맛, 배우자의 피로, 가족 간 갈등을 고려하는 정서적 판단을 포함한다. Coltrane(2000)이 가사노동을 가족관계 속에 사회적으로 내재된

일상적 가족노동으로 개념화하며, 이를 단순한 과업 수행이 아니라 가족관계를 유지·조율하는 실천으로 이해할 것을 제안한 것은 이러한 점에서 중요하다. 가사노동은 가족의 물리적 생존을 유지할 뿐 아니라, 가족이 가족답게 작동하도록 관계를 조직하는 노동이기도 하다. 이러한 관계적 차원은 최근 연구에서도 이어진다. 박현·김은하(2026)는 밀레니얼 세대 부부를 대상으로 한 연구에서, 가사분담을 둘러싼 갈등이 노동량의 많고 적음보다 서로의 기여를 어떻게 인정하고 해석하는가라는 관계적 차원에서 발생함을 보여주었다. 이는 가사노동이 수행과 분배의 문제인 동시에, 노동을 둘러싼 인정과 의미 협상의 문제인 것이다.

이러한 인지적·정서적 노동은 최근 ‘제3의 근무(third shift)’라는 개념으로도 설명된다. Hochschild와 Machung(1989/2012)이 맞벌이 여성이 유급노동 이후 다시 가사·돌봄을 수행하는 현실을 ‘제2의 근무’로 개념화하였다면, Dean, Churchill, Ruppanner(2022)는 일정 관리, 교육 계획, 정서적 지원, 가족관계의 조율과 같은 보이지 않는 부담을 별도의 ‘제3의 근무’로 설명한다. 이는 가사노동의 불평등이 단순히 누가 더 오래 청소하고 요리하는가의 문제가 아니라, 누가 가족생활 전체를 머릿속에 담아두고 지속적으로 관리하는가의 문제임을 보여준다. 특히 맞벌이 여성에게 이러한 제3의 근무는 유급노동과 가사노동 사이의 갈등을 심화시키며, 정신적 부담과 경력 제약으로 이어질 수 있다(Offer, 2014; Dean et al., 2022; Haupt & Gelbgiser, 2024).

문제는 이러한 노동이 제도적으로도 충분히 포착되지 않는다는 점이다. 생활시간조사는 가사노동의 성별 격차를 드러내는 중요한 자료이지만, 기본적으로 실제 수행된 행동과 그 시간에 초점을 둔다. 따라서 수행 이전에 이루어지는 계획, 기억, 조정, 대기, 관계 관리와 같은 노동은 측정되기 어렵거나 과소 반영된다. 김영란·선보영·김필숙(2018)은 가사노동 수행에 앞서 이루어지는 기획 활동, 가족관계를 유지하기 위한 관계적 활동, 자녀 학원이나 부모 병원 동행과 같은 이동 및 대기 시간이 상당함에도 통계에서 누락되고 있음을 지적하였다. 이는 인지적 가사노동의 비가시성이 단지 개인적 인식의 문제가 아니라 제도적 측정체계의 한계와도 연결되어 있음을 보여준다.

따라서 보이지 않는 노동의 핵심 문제는 노동이 존재하지 않기 때문이 아니라, 그것이 노동으로 인정되지 않기 때문에 발생한다. 수행되지만 이름 붙여지지 않고, 이름 붙여지지 않기 때문에 측정되지 않으며, 측정되지 않기 때문에 협상의 대상에서도 배제된다. 이러한 점에서 보이지 않는 노동의 가시화는 단순히 숨어 있던 일을 목록화하는 기술적 절차가 아니다. 그것은 무엇이 노동으로 인정될 수 있는지, 누가 그 책임을 지고 있었는지, 그리고 그 책임이 어떻게

게 협상될 수 있는지를 새롭게 구성하는 사회적 실천이다. 다만 인정이 곧 재분배를 보장하는 것은 아니다. 어떤 노동이 ‘인정’받는다는 사실과 그 노동이 실제로 ‘재분배’된다는 것은 별개의 문제이며, 때로 인정은 불평등한 분담을 승인하고 지속시키는 언어가 되기도 한다. 이러한 논의는 보이지 않는 노동의 가시화가 인정의 확대에 머무는지, 아니면 실제 책임의 재분배로 이어지는지를 경험적으로 검토할 필요성을 제기한다.

2. 책임의 젠더화와 공정성의 역설: 인정과 재분배 사이

보이지 않는 노동이 여성에게 집중되는 현상은 단순히 가사노동 시간이 불평등하게 배분된 결과가 아니다. 보다 중요한 것은 가족생활을 조직하고 유지하는 책임 자체가 특정 성별에 지속적으로 귀속된다는 점이다. 따라서 가사노동의 성별 불평등은 누가 더 오래 집안일을 하는가의 문제가 아니라, 누가 가족의 일상을 예측하고 계획하며 끝까지 책임지는가의 문제로 이해될 필요가 있다.

West와 Zimmerman(1987)은 젠더를 개인에게 내재된 속성이 아니라 사회적 상호작용 속에서 지속적으로 수행되는 실천(doing gender)으로 설명하였다. 이러한 관점에서 가사노동은 젠더가 가장 일상적으로 수행되는 공간이다. 남성이 생계부양을 담당하고 여성이 돌봄과 가사를 책임지는 현실은 생물학적 차이나 개인의 선호라기보다, 반복되는 일상적 실천을 통해 재생산되는 젠더 질서의 결과이다.

이러한 수행은 명시적인 성역할 규범을 통해서만 유지되지 않는다. Allen과 Hawkins(1999)의 모성 게이트키퍼는 여성이 배우자의 양육이나 가사 참여를 제한하거나 자신의 기준을 우선시하는 현상을 설명하지만, 이를 단순한 통제 욕구로만 해석하기는 어렵다. 오히려 이는 ‘좋은 어머니’가 되어야 한다는 사회적 기대와 돌봄 실패의 책임이 여성에게 집중되는 구조 속에서 형성되는 적응 전략으로 이해될 필요가 있다. 즉 여성은 가사노동을 독점하기 때문에 게이트키퍼를 하는 것이 아니라, 가사와 돌봄의 최종 책임자로 위치 지어지기 때문에 지속적인 관리와 점검을 수행하게 된다.

이처럼 보이지 않는 노동은 수행 여부보다 책임의 귀속 방식을 통해 젠더화된다. 여성은 단지 더 많은 가사노동을 수행하는 것이 아니라, 가족생활 전체를 기억하고 예측하며 실패를 예방해야 하는 최종 책임자의 위치에 놓인다. 반면 남성의 참여는 상대적으로 개별 과업의 수행 여부를 중심으로 평가된다.

성평등 제도가 비교적 잘 구축된 사회에서도 실행노동의 격차가 감소한 뒤에도 가족의 계획과 정서적 관리 책임은 여성에게 남아 있다는 연구 결과는 (Egeland et al., 2025), 젠더 불평등이 노동량보다 책임 구조의 문제임을 보여준다.

가사노동 연구에서 또 하나의 중요한 역설은 객관적인 노동의 불평등과 주관적인 공정성 인식이 반드시 일치하지 않는다는 점이다. 다수의 연구는 여성이 남성보다 훨씬 많은 시간과 책임을 가사와 돌봄에 투입함에도, 상당수의 여성이 현재의 분담을 ‘공정하다’고 평가한다는 사실을 보고해 왔다 (Thompson, 1991; Baxter, 2000; 노혜진, 2024). 이는 공정성이 노동량의 객관적 분배만으로 결정되지 않으며, 노동을 어떠한 기준으로 해석하고 의미화하는가에 의해 구성됨을 시사한다.

Thompson(1991)은 부부가 가사노동의 공정성을 판단할 때 실제 노동시간보다 정서적 보상, 비교 기준, 불평등을 정당화하는 담론이 함께 작동한다고 설명하였다. 배우자로부터 인정받고 있다고 느끼거나, 자신의 상황을 다른 여성 또는 이전 세대와 비교하여 상대적으로 긍정적으로 평가하는 경우, 실제 노동량이 불균형하더라도 이를 공정하다고 인식할 수 있다는 것이다. 동아시아 연구 역시 부부들이 동일한 노동량보다 서로의 상황을 고려하고 필요한 책임을 함께 감당하는 것을 공정한 관계로 이해하는 경향을 보여준다(Midgette, 2020; 박현·김은하, 2026).

그러나 관계적 맥락에서 구성되는 공정성이 곧 성평등을 의미하는 것은 아니다. 상호 이해와 배려, 가족을 위한 희생과 같은 관계적 언어는 기존의 성별 분업을 정당화하는 방식으로 작동할 수 있다. 특히 가사노동이 사랑과 책임의 표현으로 해석될수록 여성의 부담은 불평등한 노동이라기보다 헌신이나 배려로 이해되기 쉽다. 이 경우 공정성은 불평등을 해결하는 규범이라기보다, 불평등이 어떻게 이해되고 수용되는가를 설명하는 사회적 언어가 된다.

이러한 점에서 공정성은 인정(recognition)의 문제와 긴밀하게 연결된다. 가사노동은 임금이나 공식적 성과를 통해 평가되지 않기 때문에, 배우자로부터 자신의 노동이 인정받고 있다는 경험 자체가 공정성 판단의 중요한 근거가 될 수 있다. 그러나 인정은 재분배와 동일하지 않다. Fraser & Honneth (2003/2014)는 사회적 불평등이 경제적 자원의 불평등뿐 아니라 특정 집단의 경험과 기여가 가치 있는 것으로 인정되지 않는 문화적 불평등에서도 발생한다고 보았다. 동시에 Fraser(1995)는 인정의 확대가 곧바로 자원과 책임의 재분배를 보장하지는 않는다고 지적한다. 이는 가사노동에도 적용된다. 보이지 않던 노동이 가시화되고 배우자로부터 인정받는 경험은 중요한 변화이지만,

그 인정만으로 인지적 가사노동의 책임이 실제로 재분배되는 것은 아니다. 따라서 가사노동의 공정성을 이해하기 위해서는 인정의 경험이 실제 책임의 재분배와 어떻게 연결되거나 어긋나는지를 함께 살펴볼 필요가 있다.

인정이 재분배를 대신하게 되는 데에는 부부 사이의 권력이 작동한다. Komter(1989)는 부부간 권력이 드러난 다툼을 통해서만 행사되는 것이 아니라고 보았다. 오히려 다툼이 일어나지 않는 방식으로든 힘은 작동한다. 바꾸자고 말하려던 쪽이 사이가 나빠질 것을 예상해 말을 삼킬 때, 기존의 분담은 마치 서로 합의한 것처럼 유지된다. 이를 그는 잠재권력(latent power)이라 불렀다. 가사와 돌봄의 최종 책임뿐 아니라 관계를 잘 유지할 책임까지 여성에게 맡겨져 있는 상황에서, 책임을 다시 나누자는 요구는 관계를 흔드는 일이 되기 쉽다. 그래서 여성으로서는 요구를 끝까지 밀고 가기보다 자신이 하는 일을 알아주는 선에서 이야기를 마무리하는 편이 더 안전한 선택이 된다.

인정을 주고받는 방식도 한쪽으로 기울어 있다. Hochschild와 Machung(1989/2012)은 이를 ‘감사의 경제(economy of gratitude)’라 불렀다. 남편이 집안일을 하는 것이 당연한 몫이 아니라 고마운 일로 여겨지는 순간, 그 고마움을 표현하고 남편이 계속하도록 북돋우는 일은 아내의 몫이 된다. 반대로 아내가 하는 일은 원래 그가 할 일로 여겨지기 때문에 같은 방식으로 고마움을 받지는 못한다.

부부의 이런 주고받음은 진공 상태에서 일어나지 않는다. 남녀 임금 격차가 크고 노동시간이 길며 공적 돌봄이 부족한 조건에서는, 소득을 털 잃는 쪽이 돌봄을 더 맡는 선택이 부부에게 실제로 합리적이다. 문제는 그 선택이 여성의 경력을 다시 제약하고, 그렇게 좁아진 조건이 다음번 협상의 출발점이 된다는 데 있다. 부부가 찾아낸 ‘효율적인’ 배치는 결국 집 바깥의 불평등을 집 안으로 옮겨오는 과정이기도 하다. 누가 더 잘하는지에 대한 판단도 중립적이지 않다. 젠더는 상호작용의 배경에서 작동하며 같은 수행에 대한 평가마저 다르게 만들기 때문이다(Ridgeway & Correll, 2004).

이 점에서 보이지 않는 노동을 드러내는 일은 무엇을 노동으로 볼 것인가는 바꾸지만, 그 노동이 누구에게 돌아가는지를 정하는 노동시장과 돌봄 체제는 건드리지 않는다. Fraser(1995)의 구분을 빌리면 이는 불평등을 낳는 구조 자체를 바꾸는 변혁적(transformative) 교정이 아니라, 그 구조를 둔 채 결과를 조정하는 긍정적(affirmative) 교정에 가깝다. 가시화가 인정을 넓히는 데 그칠 위험은 개입이 잘못 설계되었기 때문이 아니라, 개입이 닿는 자리와 불평등이 만들어지는 자리가 서로 어긋나 있기 때문에 생긴다.

정리하면 인지적·정서적 노동의 불평등은 누가 더 많이 하느냐가 아니라 누

가 끝까지 책임지느냐의 문제이며, 나아가 그 편중을 합리적인 선택으로 만들어 버리는 관계적·구조적 조건의 문제다. 이에 본 연구는 가시화 개입이 인정을 넓히는 데 머무는 경우와 실제로 책임을 다시 나누는 데까지 이어지는 경우를 구분해 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트를 대상으로 한 질적 사례연구이다. 보이지 않는 가사노동의 가시화와 협상 경험이 부부의 역할 인식, 노동의 재분배, 공정성 이해를 어떻게 변화시키는지, 그리고 그 변화가 젠더와 가구유형에 따라 어떻게 달라지는지를 심층적으로 이해하는 데 목적이 있다. 가시화 개입이 참여자에게 갖는 의미는 수치로 환원되기보다 일상적 실천과 상호작용의 맥락 속에서 구성되므로, 참여자의 경험과 해석을 그 맥락째 포착할 수 있는 질적 접근이 적합하다. 특히 단일 프로그램을 경계가 분명한 하나의 사례로 설정하고 그 안의 네 집단(외벌이/맞벌이 × 남편/아내)을 비교한다는 점에서, 경계 지어진 체계 내부의 맥락적 차이를 규명하는 사례연구 설계가 연구목적에 부합한다.

연구의 맥락이 되는 페어패밀리 프로젝트는 2024년 시범사업을 거쳐 2025년 전남 지역 16개 가족센터와 협력하여 초등학교 이하 자녀를 둔 100가정으로 확대·시행되었다. 참여 가족은 사전 동의와 오리엔테이션 교육을 거친 뒤, 100일간 100개의 역할카드로 가사·돌봄노동을 분담하고, 매주 공통 미션과 8개의 개별 가족 미션을 수행하며 그 과정을 온라인 커뮤니티에 기록하였다. 이 과정에서 참여 가족은 단순한 집안일뿐 아니라 역할 기획, 일정 관리 등 인지적 가사노동까지 지속적으로 관찰·기록하고 재분배하였다. 본 연구는 이러한 100일의 실천을 완료한 가족을 대상으로 사후 심층면담을 실시하여, 참여자 스스로가 그 변화를 어떻게 경험하고 의미화하는지를 분석하였다.

2. 연구참여자

본 연구의 참여자는 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트에 참여한

100가정 중 100일간의 전 과정을 완료하고 심층면담에 동의한 열세 가정의 부부이다. 참여자는 외벌이 7가정과 맞벌이 6가정으로 구성되었다.

외벌이와 맞벌이의 구분은 면담 시점의 실질적 소득활동 여부와 가구 내 주 생계부양 체제를 기준으로 하였다. 이에 따라 배우자가 육아휴직 중이거나 파트타임(시간제) 노동에 종사하는 경우도 외벌이 가구 범주에 포함하였다. 이들 가구는 고용 구조 내에서 한시적·불안정적 성격을 지니는 부수적 소득원에 의존하고 있어, 생계부양과 돌봄의 비대칭적 자원교환 모델이 전업주부 가구와 유사하게 작동하기 때문이다. 따라서 본 연구는 주생계부양자 1인 체제의 객관적 일상 맥락과 그에 따른 부부간 협상 문법의 구조적 유사성에 주목하여 이들을 동일 범주로 묶어 유기적으로 분석하였으며, 소득 형태에 따른 미세한 변이는 분석 과정에서 맥락적으로 보완하였다

참여자는 최대변량 목적표집(maximum variation sampling; Patton, 2002)에 따라 외벌이·맞벌이와 남편·아내의 네 집단을 고루 포함하도록 선정하였다. 표본 규모는 정보력에 근거하여 판단하였다. 참여자의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구참여자의 인구사회학적 정보(가명)

대상		아내정보	남편정보	자녀
외벌이 전업주부	A	박지영 40세(전업주부)	안시훈 39세(육아휴직)	아들 6세, 아들 5세
	B	정효진 40세(파트타임)	최동환 42세(기술직)	아들 7세, 아들 4세
	C	리옌 39세(파트타임)	장혁진 43세(사무직)	아들 6세
	D	우혜선 38세(육아휴직)	마형익 41세(공무원)	아들 7세, 딸 4세
	E	심혜지 39세(전업주부)	고정훈 40세(사무직)	아들(중증장애) 12세, 딸 5세
	F	미호 46세(파트타임)	김형수 50세(공무원)	딸 6세
	G	김지영 38세(육아휴직)	고승호 38세(사무직)	아들 5세
맞벌이	H	류재희 40세(한국어강사)	천수호 41세(사무직)	아들 6세, 아들 5세
	I	채미영 38세(자영업)	원우민 40세(자영업)	아들 7세, 아들 4세
	J	박솔 36세(공무원)	김두환 39세(사무직)	아들 6세
	K	전선우 40세(사무직)	박형근 39세(영업직)	아들 7세, 딸 4세
	L	안지유 34세(사무직)	이은상 37세(사무직)	아들 12세, 딸 5세
	M	진나진 35세 (어린이집 특수교사)	신우민 34세 (기술직)	아들 7세, 딸 4세

3. 자료수집방법

자료는 ① 외벌이 가정의 아내, ② 외벌이 가정의 남편, ③ 맞벌이 가정의 아내, ④ 맞벌이 가정의 남편의 네 집단으로 구분하여 수집하였다. 집단별로 2회씩 총 8회의 초점집단면접(focus group interview, FGI)을 온라인 화상 회의(Zoom)로 실시하였다. 동일 부부의 남편과 아내를 서로 다른 집단에서 면담함으로써, 동일한 가족 경험을 서로 다른 관점에서 비교할 수 있도록 설계하였다.

면접에 앞서 연구 목적과 절차, 참여의 자발성, 비밀보장 및 녹음에 대해 설명한 후 서면 동의를 받았다.²⁾ 모든 자료는 가명 처리하였으며, 개인정보 보호와 비밀유지 등 인간대상연구의 윤리 원칙을 준수하였다. 면접은 질적연구 경험을 갖춘 연구진이 진행하였으며, 결혼이주여성 참여자에게는 질문 이해를 돕기 위한 추가 설명을 제공하였다.

면접 내용은 참여자의 동의를 얻어 녹음한 뒤 축어록으로 전사하여 분석에 활용하였다. 면접 질문은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 면접 질문내용

질문내용
1. 페어패밀리 프로젝트 수행 전 하루 일상과 프로젝트 수행 후 달라진 일상? (평균적인 가사노동시간, 자녀와 보내는 시간, 부부관계나 대화시간, 기타 여가시간활용)
2. 가사노동 불공평을 어떻게 인지해왔었고, 어떤 변화가 있었는지?
3. 페어패밀리 프로젝트 전후로 보이지 않는 노동(인지적 가사노동)에 대해 불공평함을 느꼈던 경험과 구체적인 사례
4. 가사노동 분배와 관련해 겪었던 갈등과 조율의 과정, 어떤 방식으로 협상을 수행하였고 어떤 것이 가장 도움이 되었는지?
5. 육아로 인해 놓친 기회나 가사노동 어려움으로 스트레스를 경험하였는가? 어떻게 대처했는가?
6. 페어패밀리 과업을 수행하며 어떤 미션과 지원이 가장 인상적이었으며 어떤 도움이 되었는가?
7. 공정한 가사노동 관련해 사회정책적으로 어떤 프로그램이나 지원이 있어야 할까?

4. 자료분석방법

본 연구는 Stake(1995)의 사례연구 방법에 따라 자료를 분석하였다. 면담

2) 본 연구는 사업 일정상 사전 기관생명윤리위원회(IRB) 심의를 받지 못하였으나, 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」이 정한 인간대상연구의 윤리 원칙에 따라 자발적 동의, 개인정보 보호 및 비밀유지 절차를 준수하였다.

자료를 반복해서 읽으며 의미 있는 진술을 개념화하고, 유사한 개념을 범주화하는 범주적 결집(categorical aggregation)을 실시하였다. 이후 직접해석(direct interpretation)을 통해 각 범주의 의미를 도출하고, 패턴 매칭(pattern matching)으로 외벌이·맞벌이와 남편·아내의 네 집단 간 공통점과 차이점을 비교하였다. 마지막으로 자연주의적 일반화(naturalistic generalization)를 통해 연구 결과의 함의를 해석하였다. 참여자의 발화는 가능한 한 원문을 유지하되, 신원 노출이나 의미 전달에 불필요한 반복 표현만 최소한으로 수정하였다.

분석의 신뢰성은 다음과 같은 절차를 통해 확보하였다. 첫째, 동일 부부의 남편과 아내를 각각 다른 집단에서 면담하여 진술을 상호 비교하는 자료원 삼각검증을 실시하였다. 둘째, 연구책임자가 초기 코딩과 범주화를 수행한 뒤, 3인의 연구진이 반복적인 분석회의를 통해 범주와 해석을 함께 검토하고 조정하는 연구자 간 삼각검증을 실시하였다. 셋째, 각 분석 범주를 대표하는 참여자의 발화를 함께 제시하여 해석의 근거를 원자료에 기반하도록 하였다.

IV. 연구결과

본 연구의 분석 결과는 네 가지 대범주로 도출되었다. 참여자들은 가사노동의 가시화를 단순히 ‘누가 무엇을 하는가’를 재분배하는 과정으로 경험하지 않았다. 오히려 보이지 않던 인지적 가사노동을 협상의 대상으로 전환하고, 공정성의 의미를 새롭게 이해하는 계기로 경험하였으며, 동시에 기존의 성별 역할 규범과 가시화의 한계도 함께 드러냈다. 이러한 결과는 젠더(남편·아내)와 가구유형(외벌이³⁾·맞벌이)이라는 두 개의 분석축이 교차하며 나타났다. 젠더축에서는 인지적 가사노동의 비대칭과 불평등의 지속 메커니즘이 비교적 일관되게 확인된 반면, 가구유형축에서는 동일한 불평등이라도 노동을 이해하고 협상하며 공정성을 구성하는 방식이 서로 다른 양상으로 나타났다. <표 3>은 이

3) 본 논문에서 분류한 ‘외벌이 가구’는 면담 시점의 실질적 소득활동 여부뿐 아니라 ‘가구 내 주생계부양 책임이 1인에게 전적으로 귀속되어 있는가’라는 구조적·상황적 배경을 기준으로 삼았다. 이에 따라 부수적·한시적 소득원에 종사하는 파트타임(시간제) 노동자 및 육아휴직자 가구 역시 주생계부양자 1인 체제의 객관적 일상 맥락과 역할 분담 방식을 공유하므로 ‘외벌이’ 범주에 통합하여 분석하였다. 분석 과정에서 등장하는 ‘전업주부 아내’와 ‘파트타임 아내’는 모두 이 외벌이 가구 범주 내에서 상황에 따라 나타나는 세부적인 차이로 다루어짐을 밝혀둔다.

러한 분석 결과를 두 분석축을 중심으로 통합하여 제시한 것이다.

〈표 3〉 젠더 및 가구유형 축 중심의 분석 결과 종합

대범주	젠더축(남편 vs 아내) 불평등의 지속 매커니즘	가구유형축 (외벌이 vs 맞벌이) 가구 유형에 따른 맥락적 변이
① 같은 카드, 다른 거울 카드는 보이지 않던 노동을 가시화했으나, 의미화 과정은 위치에 따라 갈림	아내: 인정의 거울 이름없던 노동을 명명, 인정 남편: 항변의 도구 자기 기여를 입증 → 남편은 고용형태와 무관하게 동일	외벌이 아내: 총량 자각 고립된 인지적 가사노동의 총량직면 맞벌이 아내: 이중부담 자각 시간빈곤 속 이중부담 직면 → 가구유형이 달라도 둘 다 ‘인정의 거울’
② 인지적 가사노동의 비대칭과 젠더 분업의 재생산 예측·조정·모니터링은 여전히 여성에게 집중	실행노동: 남편에게 일부 이동 청소, 요리 등 참여확대 기획·모니터링: 아내에게 잔존 → 여성은 고용형태와 무관하게 인지적 가사노동의 최종 책임자로 남음	외벌이 남편: ‘생계·시간’ 자원 논리로 정당화 맞벌이 남편: ‘효율·적성’ 담론으로 정당화 → 자원 논리에서 효율 담론으로: doing gender의 세련된 갱신
③ 공정성의 관계적 재정의 공정성 = 동일 부담이 아니라 인정·배려·책임의 공유	인정을 받는 쪽: 아내 정서적 인정을 기대 학습해야하는 쪽: 남편 정서표현을 새로 훈련	네 집단 공통: 5:5보다는 태도, 책임이 우선 → 두 축 차이가 가장 작은 범주
④ 변화를 가능하게 한 협상과 실천 칭찬·게임화·반복 실천이 참여를 견인, 게이트키피ng 완화	남편: 인정과 칭찬에 반응하여 참여 지속(수동적/반응적 참여) 아내: 추가 정서노동 ‘감정 관리자’ 역할 부담 → 남성은 고용형태 무관 반응	외벌이 아내: 전략적 부작위 의도적으로 개입을 축소 맞벌이 아내: 구조적 이양 시간빈곤이 강제한 이양 → 게이트키피ng 완화경로 상이
통합주제	인지적 가사노동의 가시화는 공정성을 이해하고 협상하는 문법을 바꾸었으나, 인정의 확대가 곧 책임의 재분배로 이어지지는 않았다. 오히려 효율 담론과 정서노동의 잔존을 통해 젠더 분업은 새로운 언어로 재생산되었음.	

1. 같은 카드, 다른 거울: 보이지 않던 노동의 가시화

페어패밀리 프로젝트의 100가지 역할카드는 모든 참여자에게 동일하게 제공된 도구였다. 그러나 동일한 카드는 동일한 경험을 만들어내지 않았다. 역할 카드는 보이지 않던 노동을 가시화하는 장치였지만, 참여자들은 이를 각자의 젠더 경험과 가족 내 위치를 통해 서로 다르게 해석하였다. 여성에게 카드는 오랫동안 이름 없이 수행해 온 인지적 가사노동을 비로소 ‘노동’으로 명명하고

인정받는 계기가 되었던 반면, 남성에게는 자신이 수행해 온 가사노동을 설명하거나 기여를 입증하는 ‘항변의 도구’로 기능하였다. 즉 같은 카드는 서로 다른 현실을 비추는 서로 다른 거울이었다. 이는 보이지 않는 노동의 문제가 ‘보이지 않음’이 아니라 ‘인정되지 않음’에 있다는 점(Daniels, 1987)이, 가시화라는 개입 앞에서 젠더에 따라 상반된 방식으로 드러난 것이라 할 수 있다.

여성 참여자들에게 역할카드는 그동안 당연한 책임으로 여겨졌던 인지적 가사노동을 처음으로 ‘노동’으로 인식하게 하는 경험이었다. 특히 계획과 조정, 점검과 같이 결과가 유지되는 한 드러나지 않던 노동이 카드 위에서 하나의 독립된 역할로 제시되면서, 참여자들은 자신이 수행해 온 노동의 규모와 의미를 새롭게 인식하였다. 한 외벌이 아내는 역할카드를 나누는 과정에서 비로소 자신이 감당해 온 노동의 총량을 확인했다고 말했다.

“페어 패밀리 알기 전에는 제가 그렇게 많은 가사 일을 한다고 생각을 안 했어요. 카드를 나누며 ‘이런 것도 내가 하고 있었구나’… 정말 ‘나 많은 거 하고 있었네’라는 걸 좀 깨닫게 됐어요”. (심혜지, 외벌이 아내)

“인지 행동, 그게 이것도 가사 노동이구나라는 거를 느꼈어요. 물건을 사는 거, 계절별로 뭐가 필요한지… 이게 나만 생각할 수도 있겠구나라는 거를 좀 처음 알았어요”. (우혜선, 외벌이 아내)

맞벌이 아내들에게 이러한 경험은 더욱 강하게 나타났다. 카드가 세분화될수록 실행노동뿐 아니라 계획과 관리까지 자신에게 집중되어 있다는 사실이 시각적으로 드러났기 때문이다. 참여자들은 그동안 ‘집안일’로조차 인식되지 않았던 냉장고 관리, 생활용품 점검, 일정 관리와 같은 인지적 가사노동을 배우자에게 설명하고 인정받을 수 있었다고 이야기하였다.

“남편이 집안일이라고 생각을 안 했던 것 같아요. 항상 보면 깨끗하잖아요(…) 내가 이만큼은 한다는 거는 상대방이 알아줬으면 좋겠는데 말로는 모르는 것들, 이제 그런 거를 카드로 이제 확인하게 되니까 ‘그래 나 이렇게 고생하고 있었어’이거를 말할 수 있어서 그게 굉장히 좋았던 점이고”. (박술, 맞벌이 아내)

즉, 여성들에게 가시화는 단순히 노동의 양을 확인하는 과정이 아니라, 이름 없던 노동을 사회적으로 인정 가능한 언어로 번역하는 경험이었다. 오랫동안 ‘당연한 일’로 수행해 온 인지적 가사노동이 비로소 협상의 대상이 되었고, 이는 자신의 노동을 정당하게 설명할 수 있는 근거가 되었다.

반면 남성 참여자들에게 역할카드는 다른 의미를 가졌다. 일부는 배우자가 수행해 온 인지적 가사노동을 새롭게 이해하게 되었지만, 보다 두드러진 경험은 자신의 가사 참여를 배우자에게 설명하고 인정받는 것이었다. 여성이 숨겨진 노동을 발견하였다면, 남성은 숨겨진 자신의 기여를 확인받는 경험을 한 것이다.

“처음에 카드를 나눌 때 생각해 보니까 제가 꽤 많이 갖고 있는 거예요. 그래서 딱 그거 보여주면서 ‘알아? 나 이만큼 한다!’ 그런 부분이 좀 도움이 많이 됐어요”. (마형익, 외벌이 남편)

그러나 가시화가 항상 긍정적으로 받아들여진 것은 아니었다. 일부 남성은 카드의 세분화와 수량화가 자신의 참여를 인정하기보다 평가하는 기준으로 작동한다고 느꼈다.

“저는 이제 이 카드의 개수 이 개수에 시각적으로 조금 연연할 수밖에 없는 그런 상황이어서… 마치 이게 수량에 조금 포커스가 맞춰지는 듯한 느낌… 병리적 관점에서 해석을 해서 어떤 원인이 이미 정해져 있고 예를 들면 남편의 가사 참여가 저조하다든지 그거를 이미 결론이 있고 그거를 어떻게 하기 위한 프로그램이 아닐까 하는 생각이 들 정도로” (고정훈, 외벌이 남편)

흥미로운 점은 이러한 부담에도 불구하고 그는 보이지 않는 노동이라는 개념 자체에는 공감하였다.

“보이지 않는 노동에 대한 그 개념이 새롭게 심어준 계기는 확실히 되었어요. 이해가 됐고, 새로운 개념을 접할 수 있었고…” (고정훈, 외벌이 남편)

같은 역할카드를 경험한 그의 아내는 “이것도 내 카드”라며 재분배를 요구할 수 있는 근거를 얻었다고 이야기한 반면, 남편은 동일한 카드를 자신의 참여를 평가하는 잣대로 받아들였다. 즉 동일한 도구가 여성에게는 ‘인정의 거울’, 남성에게는 ‘항변과 평가의 거울’로 작동한 것이다.

결국 역할카드는 누구에게나 동일한 효과를 만들어내지 않았다. 여성에게 가시화는 오랫동안 보이지 않았던 인지적 가사노동을 사회적으로 인정받는 과정이었다면, 남성에게는 자신의 기여를 설명하거나 평가받는 경험으로 수용되었다. 이는 가시화가 중립적인 기술이 아니라 기존의 성별화된 노동 경험과 상호작용하며 서로 다른 의미를 생산하는 사회적 실천임을 보여준다. 다시 말

해, 같은 카드가 다른 현실을 비추는 거울이 된 이유는 카드 자체가 아니라 그것을 해석하는 참여자의 젠더적 위치에 있었다.

2. 인지적 가사노동의 비대칭성과 젠더 분업의 재생산

역할카드는 보이지 않던 노동을 가시화했지만, 모든 단계의 노동이 균등하게 재분배되지는 않았다. 남편들은 눈에 보이는 물리적 수행에는 적극 참여하기 시작했으나, 가사의 전후방에 포진한 인지적 자원은 여전히 여성에게 귀속되어 있었다. 이를 Daminger(2019)가 제시한 인지적 가사노동의 4단계—필요 예측(anticipation), 해결방안 탐색(identification), 의사결정(decision-making), 실행 및 모니터링(monitoring)—에 비추어 보면, 남편의 참여는 주로 아내가 열어준 선택지 안에서의 일부 ‘의사결정’과 물리적 ‘실행’ 단계에 머물러 있었다. 반면, 무엇을 언제 해야 하는지 최초로 떠올리는 ‘예측’ 단계와 분담된 과업이 제대로 완수되었는지 점검하는 ‘모니터링’ 책임은 재분배되지 못한 채 여전히 아내의 몫으로 잔존하였다. 앞 절에서 여성이 ‘인정받을 언어’를 얻었다면, 이 절이 보여주는 것은 그 인정이 곧바로 책임의 재분배로 이어지지 않는다는 사실이다.

1) 실행노동의 이동과 인지적 가사노동의 잔존

남편들이 가장 인상 깊게 꼽은 것은 공통적으로 ‘요리 미션’이었다. 그러나 어려움은 요리 자체가 아니라 그것을 가능하게 하는 준비 과정에 있었다.

“일단 요리는 막상 만들면 잘 할 수가 있는데, 이것을 어떤 요리를 또 준비해야 되고, 언제 장을 보고… 그 과정이 되게 좀 저도 많이 힘들었고”. (안시훈, 외벌이 남편)

“원래 와이프가 거의 다 하죠… 막상 이제 그걸 받아가지고 담당하니까 어찌어찌 그게 되더라고요. 물론 아내의 코치가 있었어요”. (최동환, 외벌이 남편)

‘코치’라는 표현이 핵심이다. 남편들은 독립적으로 수행했다기보다 여성이 이미 설계해 둔 인지적 가사노동의 토대 위에서 실행을 맡았다. 노동의 주체는 바뀌어도, 그것을 가능하게 하는 예측·계획과 수행 과정의 모니터링은 여전히 아내의 몫이었다. 즉, 노동의 가시화 개입이 물리적 실행노동의 일부를 이

동시키는 데는 기여했을지라도, 가사의 시작과 끝을 관장하는 ‘예측’과 ‘모니터링’의 최종 책임까지 이동시키지는 못했음을 보여준다.

이러한 비대칭은 동일한 부부를 교차 면담한 자료에서도 일관되게 확인되었다. 아내 리옌은 남편이 기획노동을 노동으로 인식조차 못한다고 보았다.

“남편이 그거는 일이 아니라고… 아직 인식 못하고 있는 것 같아요. 제가 일단 ‘그것도 가정 일입니다’ 이렇게 인식을 바꾸고 다시 토론해야 될 것 같아요”. (리옌, 외벌이 아내)

그런데 그의 남편 장혁진은 별도 면담에서, 바로 그 기획노동의 존재를 뒤늦게 깨달았다고 말했다.

“이런 기획적인 거는 저도 이게 노동이라고 생각을 못했었는데, 막상 저한테 맡겨 버리고 나니 ‘어떻게 하지’ 고민이 많이 되더라고요. 생각보다 어려운 부분이거나 알게 됐어요”. (장혁진, 외벌이 남편)

여성이 홀로 전담해 온 보이지 않는 기획·조정 노동에 대해, 여성은 이를 명확한 가정일로 명명하고 있었으나 남성은 프로그램 개입 전까지 그 존재조차 인식하지 못하고 있었다. 이러한 리옌과 장혁진 부부의 교차 진술은, 한 지붕 아래 동일한 시공간을 공유하는 부부 사이라 할지라도 인지적 가사노동을 인지하고 해석하는 감각의 단절이 얼마나 깊게 일어나는지를 보여주는 실증적 증거이다. 동시에 이는 예측·모니터링 노동의 젠더 편중과 그에 따른 ‘비가시성의 고통’이 여성 일방의 주관적 토로가 아니라, 부부간 상호작용 속에서 실재하는 구조적 현실임을 자료원 삼각검증을 통해 경험적으로 뒷받침한다.

노동을 넘기는 순간에도 모니터링 책임은 여성에게 되돌아왔다. 한 외벌이 아내는 넘겼다가 끝내 다시 가져오게 된 경험을 말했다.

“넘긴다고 넘겼지만 못 건디는 것 같아요. (웃음) … 워낙 제가 너무 익숙하게 하다 보니까 제 손이 먼저 나가더라고요. 남편한테 음식을 차리라고 했을 때도 온전한 음식이 안나오는 경우가 많죠. 아이들 먹기에도 그렇고… 그래도 맡겨야 되는데, 마음 속에서는 ‘아니야 이걸 내가 해야 할 것 같아’라는 부분들이 울컥 올라오는거죠”. (심혜지, 외벌이 아내)

이는 게이트키퍼를 단순한 통제 욕구로 환원하기 어렵게 만든다. 앞서 이론적으로 살펴본 대로, 게이트키퍼는 여성이 가사를 독점하려는 욕구가 아니라

돌봄의 최종 책임자로 위치 지어진 조건에서 형성되는 적응이다(Allen & Hawkins, 1999). 오랜 경험에서 온 품질 기준과 돌봄 책임감이 결과를 계속 확인하는 모니터링을 여성에게 되돌린 것이다. 노동의 분담은 이루어졌으나 책임의 분담은 완결되지 않았다.

2) 정당화 언어의 가구유형별 분화: 자원논리에서 효율담론으로

주목할 것은 이 비대칭을 정당화하는 언어가 고용형태에 따라 갈렸다는 점이다. 외벌이 남편은 생계부양과 시간 부족이라는 자원 논리를 들었다.

“저희 가정 같은 경우에는 제가 야근이 조금 잦은 편이어서 형편상 적절한 가사 배분이 조금 힘들었어요”. (고정훈, 외벌이 남편)

그런데 이 자원 논리는 남편만의 것이 아니었다. 주목할 점은, 시간 가용성을 근거로 한 이 논리가 파트타임으로 일하는 아내에게서도 스스로를 향한 규범으로 내면화되어 있었다는 사실이다. 결혼이주여성이자 도서관 파트타임 노동자인 리옌은 자신이 남편보다 더 많은 가사를 감당하는 이유를 다음과 같이 설명했다.

“저도 파트타임 하고 있는데 시간이 더 (남편보다) 많아요. (...) 그래서 집에 있으니까 당연히 많이 해야지, 아니면 엄마니까... 그런 말은 섭섭해요.” (리옌, 외벌이 아내)

리옌의 진술에서 ‘시간이 더 많으니 내가 더 한다’는 논리는 남편이 아내에게 부과하는 정당화인 동시에, 아내 스스로 자신의 부담을 수용하는 근거로 작동한다. 이는 파트타임 노동자를 외벌이 범주로 분류한 본 연구의 판단이, 단순한 소득 형태가 아니라 ‘주생계부양자 1인 체제’가 만들어내는 자원교환의 문법을 공유한다는 점에 근거하고 있음을 보여준다. 정효진 역시 “시간 여유가 많다 보니(...) 시간이 더 많은 제가 해야 되겠다는 의무감”을 언급하여, 파트타임 아내들에게도 전업주부 가구와 동일한 자원 논리가 관철되고 있음을 확인시켜 준다.

반면 부부 모두 노동시장에 있는 맞벌이 남편은 이 논리를 쓸 수 없었다. 대신 ‘잘하는 사람이 잘하는 일을 하는 것이 효율적’이라는 담론을 반복했다.

“저는 준비하는 거에 강점이 있고 와이프는 이제 직접 챙기는게 좀 익숙하니까,

거기에 좀 맞춰가지고 잘 하면 그게 공정하지 않을까”. (원우민, 맞벌이 남편)

이 효율 담론은 표면적으로 성중립적이고, 실제로 늘 여성에게 불리하게만 작동한 것도 아니다. 일부 부부에서는 배우자의 노동시장 지위를 근거로 남편이 더 많은 부담을 지기도 했다. ‘여력 있는 사람이 더 맡는다’는 논리가 부부의 가변적 자원에 응답할 때는 기존 분업을 흔드는 협상 자원이 되기도 한 것이다. 효율 담론의 위험은 그것이 언제나 여성에게 불리해서가 아니라, 특정 조건에서 불평등을 ‘합리적 선택’으로 탈바꿈시킨다는 데 있다.

문제는 ‘잘하는 사람’의 기준이다. 맞벌이 남편들이 말한 잘하는 사람은 대체로 그 일을 오래 반복해 온 사람, 곧 기존 젠더 분업이 축적한 경험의 결과였다. 효율을 기준으로 삼는 순간 과거의 불균등한 경험이 현재의 ‘적성’으로 자연화되고, 그 경험을 쌓아 온 여성에게 책임이 되돌아간다. 효율 담론은 그 자체로 재생산적인 것이 아니라, 누적된 경험의 비대칭을 ‘능력’으로 치환할 때 비로소 젠더 분업을 은폐·재생산하는 기제가 되었다.

“기획 노동은 좀 여자들이 강점이 있다고 저는 생각하고, 실행 노동은 좀 남자가 좀 더 강점이 있다고 저는 생각을 해서”. (안시훈, 외벌이 남편)

이 진술은 효율 담론의 작동 방식을 압축한다. 오랜 분업이 만든 숙련의 격차가 ‘여자는 기획에 강하고 남자는 실행에 강하다’는 타고난 적성의 언어로 번역되는 순간, 젠더 분업은 불평등이 아니라 합리적 배치로 재서술된다. 일부 맞벌이 남편은 이상적 가족모델 자체를 여전히 전통적 생계부양자 모델로 상정하기도 했다.

“저는 사실 외벌이로 먹고 살 수 있어야 된다고 생각하거든요. 한 명이 경제활동을 전담하고도 먹고 살 수 있으면, 내부에서 다른 변화도 또 만들어질 수 있다고…”(김두환, 맞벌이 남편)

결국 페어패밀리는 외벌이 남성의 ‘시간·생계’ 논리를 일정 부분 약화시켰지만, 맞벌이에서는 ‘효율·적성’이라는 새 언어로 젠더 분업이 재구성되었다. West와 Zimmerman(1987)이 말한 대로 젠더가 일상에서 반복 수행되는 실천이라면, 효율 담론은 그 수행을 세련되게 갱신하는 장치였다. 명시적인 성역할 규범이 후퇴한 자리를 능력과 효율이라는 탈젠더적 언어가 대신하면서, 젠더 분업은 오히려 반박하기 어려운 형태로 재생산된 것이다. 이는 doing

gender가 소멸한 것이 아니라 성중립성의 외피를 입고 갱신되고 있음을 보여주는 경험적 사례라 할 수 있다.

다만 이러한 비대칭이 모든 영역에서 동일하게 나타난 것은 아니었다. 일부 맞벌이 부부에서는 시댁 행사와 같은 친족관계 노동이 남편에서 아내로 이동하는 사례도 확인되었다. 그러나 이러한 예외에도 불구하고 아이 돌봄과 가족 생활을 유지하기 위한 예측·조정·모니터링은 여전히 여성에게 집중되어 있었다.

“시댁행사는 다 중요한 거죠. 저희 신랑은 계속 신경을 쓰는 사람이었는데, 제가 이제 신경을 쓰게 됐죠, 반대로…. 이렇게 경험해보니… 익숙지 않았고 어려웠고, 어머니한테 직접 전화하고 하는 것들이 부끄럽고 힘들더라고요”. (안지유, 맞벌이 아내)

“정신적인 가사 노동 부분에서 제가 항상 다 하고 있다고 생각을 했어요. 그중에서 시댁 일과 친정 일을 다 제가 신경을 쓰고 있었는데… 남편이 갑자기 저희 친정 일을 물어보는 거예요. (….) 그때 제가 느꼈던 게 ‘상대가 다가와주는 게 참 고마운 일이었구나.’” (류재희, 맞벌이 아내)

결국 역할카드는 인지적 가사노동의 존재를 가시화하는 데에는 성공했지만, 그 핵심인 예측과 모니터링의 책임까지 이동시키지는 못하였다. 오히려 외벌이에서는 ‘시간과 생계’, 맞벌이에서는 ‘효율과 적성’이라는 서로 다른 언어를 통해 기존의 젠더 분업은 새로운 방식으로 정당화되었다. 즉 불평등의 형태는 변화했지만, 불평등을 유지하는 메커니즘은 여전히 작동하고 있었다.

3. 공정성의 관계적 재정의, 5:5를 넘어서

100개의 카드로 노동을 분절했지만, 참여자들이 도달한 공정성의 기준은 카드 개수를 똑같이 맞추는 것이 아니었다. 인터뷰 전반에서 반복된 것은 공정성이 균등한 분배가 아니라 서로의 노동을 인정하고 함께 책임지는 관계의 문제로 재정의되었다는 점이다. 이는 물리적 시간의 균등만으로는 보이지 않는 노동의 불평등이 해소되지 않는다는 선행연구(Coltrane, 2000; Egeland et al., 2025)를 확인하는 동시에, 참여자들이 그 공백을 ‘상호 인정’과 ‘책임의 공유’로 메우고 있었음을 보여준다. 가장 먼저 흔들린 것은 ‘5:5’라는 수치에 대한 집착이었다. 참여자들은 동일한 분담이 현실적이지도, 반드시 공정하지

도 많다고 보았다.

분석 결과 참여자들이 이해한 공정성은 동일한 노동량의 균등분배라기보다, 보이지 않는 노동을 서로 인정하고 상황에 따라 책임을 지속적으로 협상하는 관계적 과정에 가까웠다. 이하에서는 이러한 의미를 ‘관계적 공정성’이라 명명하여 논의를 전개한다.

“진짜 5 대 5는 아니기는 해요. 그래도 이 정도가 최대치인 것 같아요. 그 선 안에서 지금이 최고로 공평한 수준인 것 같아가지고”. (박솔, 맞벌이 아내)

“(아이들에게) “아빠가 나오면 그때부터 노는 거야”.하면서 저는 이제 남편에게 아침시간을 확실히 보장해 줬다고 생각하죠. 남편이 나오면 그제서야 준비를 해볼까 이렇게 하게 되고..”(심혜지, 외벌이 아내)

공정의 기준은 노동의 양에서 서로의 태도로 옮겨갔다. 맞벌이 남편 김두환은 ‘공평’과 ‘공정’의 차이를 스스로 성찰했다.

“공정하다는 것도 상호가 만족하면 OK가 되는 건데 상대방의 분담 태도, 그리고 서로의 이제 만족도가 맞아떨어지면 그 일의 비율이 7 대 3, 8 대 2 이렇게 된다고 해도 공정하다고 우리가 생각을 하면 되는 게 아닐까라고 조금 생각이 들었어요”. (김두환, 맞벌이 남편)

“배우자가 ‘어떤 동기가 있을 때 가사 분담에 이제 더 적극적이냐?’를 생각해 보면… 제가 남편에게 “오! 잘하고 있어 정말 잘하고 있어. 정말 최고야” 이렇게 말하는 게 굉장히 본인의 동기래요. 근데 제가 마음이 부드러워지면서 조금 실수한 것도 그렇게 할 수 있지 뭐 이렇게 하니까 거기에서 더 용기 얻고 해서 할 수 있었다고.” (박솔, 맞벌이 아내)

같은 인식은 다른 집단에서도 나타났다. 맞벌이 아내 류재희는 노동량은 여전히 자신이 많았지만 남편의 태도만으로 공정함을 느꼈다고 했다.

“남편이 해주는 것만으로도 일단 너무 고맙고, 좀 더 적극적으로 하려고 했던 그 모습만으로도 저는 고마웠어요. 제가 하는 일이 많지만서도 그냥 만족했어요. 그 부분에서 저는 공평했다고 생각을 해요”. (류재희, 맞벌이 아내)

이처럼 공정성이 ‘같이 하는 것’보다 ‘함께 책임지는 것’으로 재정의되는 흐름은 외벌이·맞벌이, 남편·아내를 가리지 않고 네 집단 모두에서 공통적으로

확인되었다. 가구유형에 따른 차이가 가장 작은 지점이 바로 이 공정성 재정의였다.

그러나 이러한 ‘관계적 공정성’은 양날의 칼이다. 공정성의 기준이 노동량에서 태도와 인정으로 옮겨가는 것은 수치적 평등의 강박에서 벗어나는 계기가 되기도 하지만, 다른 한편으로는 객관적으로 불균등한 분담 체계가 온존함에도 주관적 ‘만족’이 쉽게 성립하게 만들기 때문이다. 앞서 제시된 류재희의 사례처럼 노동량이 한쪽으로 기울어 있음에도 정서적 태도만으로 공정함이 승인되는 현상은, Fraser & Honneth(2003/2014)가 지적한 ‘인정과 재분배의 어긋남’이 부부관계의 미시적 차원에서 어떻게 실현되는지를 고스란히 보여준다. 인정이 실제 책임의 재분배를 대체할 때, 관계적 공정성은 불평등을 근본적으로 해소하기보다 그것을 수용 가능한 것으로 안착시키는 기제로 작동할 위험을 안고 있다.

이러한 비대칭은 인정을 주고받는 방식에서도 드러났다. 인정·위로·배려 같은 정서적 자원은 남성에게 여전히 ‘새로 학습해야 할’ 실천이었던 반면, 그 인정을 기대하고 이끌어내는 일은 여성의 몫으로 남았다.

“아내는 내가 더 감당하더라도 좋은 말, 이렇게 위로되는 말을 더 듣고 싶어 하더라고요. 근데... 없는 말 하기가 쉽지 않아서인지 잘 안 나오더라고요. 훈련을 좀 해야겠다”. (장혁진, 외벌이 남편)

공정성의 기준이 태도와 인정으로 이동한 뒤에도, 그 인정을 표현하는 일은 남성에게 훈련이 필요한 낯선 과제였다. 관계적 공정성이 인정을 축으로 재편되는 순간, 그 인정을 구하고 유지하는 정서적 부담이 새롭게 발생하며, 이 부담이 어디로 귀속되는지는 다음 절에서 다시 확인된다.

그러나 이러한 관계적 공정성이 언제나 여성에게 불리하게만 작동한 것은 아니었다. 참여자들이 말한 공정성은 ‘똑같이 나누는 것’보다 서로의 상황을 고려하여 책임을 조정하고, 상대의 노동을 인정하는 관계 속에서 형성되고 있었다. 이 과정에서 일부 남성은 배우자의 적응이나 경력 발전을 고려해 스스로 더 많은 역할을 맡겠다고 이야기하였다.

“제가 조금 더 하는 게 더 낫다고 그냥 마음 놓고 하면 무난하게. 제가 감당해야 된다는 생각으로 마음 놓으니까 편해지는 것 같더라고요”. (장혁진, 외벌이 남편)

“와이프는 승진을 할 수 있는 사람이고 제가 더 하는 것에 큰 불만이 없을 수 있는 거라고 생각을 하고”. (김두환, 맞벌이 남편)

전통적으로 희생과 양보는 여성의 돌봄 규범으로 이해되어 왔으나 (Hochschild & Machung, 1989/2012), 본 연구에서는 이러한 책임의 조정이 성별 자체보다 부부의 상대적 자원과 생애과정, 그리고 관계적 맥락에 따라 재구성되는 모습도 함께 확인되었다. 즉 관계적 공정성은 희생을 제거하는 것이 아니라, 누가 어떤 이유로 더 많은 책임을 감당할 것인가를 함께 협상하는 과정으로 이해되고 있었다. 바로 이 지점에서 관계적 공정성의 양면성이 분명해진다. 그것은 인정을 통해 불평등을 승인하는 알리바이가 될 수도 있지만, 동시에 자원과 생애과정을 근거로 기존 분업을 재협상하는 자원이 될 수도 있다. 관계적 공정성이 해방적일지 정당화적일지는 개념 자체가 아니라, 그것이 인정에 머무는가 재분배로 이어지는가에 달려 있었다.

결국 페어패밀리가 변화시킨 것은 노동의 양이나 역할카드의 개수 자체가 아니었다. 참여자들은 공정성을 수치적 평등(5:5)의 문제가 아니라, 서로의 보이지 않는 노동을 인정하고 상황에 따라 책임을 조정하는 관계적 과정으로 이해하기 시작하였다. 이는 가사노동의 공정성이 분배의 결과보다 협상의 과정 속에서 구성될 수 있음을 보여준다. 다만 이러한 관계적 공정성이 실제 생활 속에서 지속되기 위해서는 노동을 인정하고 협상을 이어가는 또 다른 실천이 요구되었으며, 이는 다음 절에서 살펴볼 협상과 정서·관계노동의 문제와 연결된다.

4. 관계적 공정성을 유지하는 협상과 실천

1) 인정을 통한 참여의 지속

앞 절에서 살펴본 것처럼 참여자들은 공정성을 동일한 노동량의 분배보다 서로의 노동을 인정하고 책임을 함께 조정하는 관계적 과정으로 이해하기 시작하였다. 그러나 이러한 관계적 공정성은 역할카드를 나누는 것만으로 유지되지 않았다. 역할의 재분배 이후에도 상대가 새로운 역할을 계속 수행하도록 만드는 반복적인 상호작용이 필요했으며, 참여자들이 가장 자주 언급한 변화의 동력 역시 ‘인정’이었다. 흥미로운 점은 이러한 인정이 단순한 감사 표현이 아니라 배우자의 참여를 지속시키기 위한 하나의 협상 방식으로 활용되었다는 점이다.

특히 여성 참여자들은 남편의 참여를 유지하는 데 있어 반복적인 지시나 통제보다 칭찬과 긍정적인 피드백이 더 효과적이었다고 설명하였다. 중요한 것은 칭찬의 방식도 일률적이지 않았다는 점이다. 일부는 적극적인 칭찬을 통해 참여를 독려하였고, 일부는 과도한 표현보다 담담한 인정이 배우자의 참여를 지속시키는 데 더 효과적이라고 이야기하였다. 즉 인정은 자연스럽게 발생하는 감정 표현이라기보다 배우자의 성향과 관계의 맥락에 맞추어 조정되는 관계적 실천이었다.

“마음에 들지 않아도 엄청 잘한다고 해야 돼요. 설거지를 해도 ‘진짜 깔끔하게 했네. 어쩜 이렇게 잘했어’ 연기. ‘이렇게 각 잡아서 빨래 갠 것 좀 봐. 군대에서 잘 배워왔네~’ 막 이렇게 칭찬하면 즐거워서 하는 것 같아요”. (전선우, 맞벌이 아내)

“저는 오히려 오버 하면 오히려 ‘이거 가짜구나’ 하며 알길래, 저가 쓱 지나갈 때 “잘했네 이대로 하면 되겠네~” 그냥 이려고 말거든요? 근데 이거에 또 진심을 느끼더라고요”. (박솔, 맞벌이 아내)

남성 참여자들 역시 이러한 인정이 실제 참여를 지속하게 만드는 중요한 계기였음을 확인하였다.

“와이프의 말 한마디가 이렇게 하גע끔 이끌어줬어요. 그러니까 “무조건 해!”가 아니고 “이것 좀 하면 좋지 않을까?” 이렇게 좋게 말을 하니깐 해주게 되더라고요.” (최동환, 외벌이 남편)

주목할 점은 이러한 인정이 반드시 부부 사이의 직접적인 표현으로만 이루어진 것은 아니라는 점이다. 일부 참여자들은 자녀를 매개로 인정과 요청을 전달하는 방식을 활용하였다. 자녀가 자연스럽게 아버지의 역할을 상기시키거나 참여를 독려하면서, 직접적인 지시보다 관계적 긴장을 줄이는 효과를 만들어냈다.

“아이가 이런 말을 해요. ‘엄마, 내가 잘해? 아빠가 잘해?’ 물으면 ‘(자녀이름)가 잘하고 있어’라고 하면 아빠한테 가요. 저 대신 아이가 아빠에게 잔소리를 해주는 것 같아요”. (류재희, 맞벌이 아내)

이처럼 참여자들에게 인정은 단순한 감정 교환이 아니라, 배우자의 참여를 지속시키기 위해 반복적으로 동원되는 관계적 협상기제였다. 그러나 이러한

인정의 작동 방식은 또 다른 비대칭도 함께 드러냈다. 인터뷰에서 인정은 대부분 여성이 남성에게 제공하는 자원으로 등장하였으며, 남성이 여성의 노동을 인정하는 경험보다 여성이 남성의 참여를 유지하기 위해 칭찬과 격려를 전략적으로 사용하는 경험이 훨씬 풍부하게 나타났다. 이는 공정성의 기준이 태도와 인정으로 이동한 이후에도, 그 인정을 생산하고 관계를 관리하는 노동은 여전히 여성에게 집중되고 있었음을 보여준다. 즉 관계적 공정성은 인정을 통해 유지되었지만, 그 인정 자체는 성중립적으로 교환되는 자원이 아니라 여성의 정서·관계노동 위에서 작동하는 협상 자원이었던 것이다.

2) 협상의 생활화: 반복되는 협상과 생활전략

참여자들은 협상을 역할을 한 번 나누는 사건이 아니라, 일상 속에서 반복적으로 점검하고 조정하는 과정으로 이해하였다. 이러한 변화의 출발점은 프로그램이 제공한 반복적인 미션 구조였다. 참여자들은 주차별 미션을 수행하면서 역할을 지속적으로 확인하고 수정하는 경험을 반복하였다.

“주차별로 어떤 미션을 주잖아요. 그러니까 그런 미션을 약간 밀린 과업처럼 ‘이거는 어떻게든 해야겠다’ 이런 생각이 들더라고요. 퀘스트를 잘 만들어 가지고 스토리텔링을 해 나가는 느낌이었어요”. (마형익, 외벌이 남편)

그러나 참여자들은 프로그램이 제시한 방식을 그대로 따르지 않았다. 각자의 생활방식에 맞게 협상 방식을 수정하고 재구성하면서 자신들만의 생활전략을 만들어 갔다. 일부 가정에서는 디지털 도구를 활용하여 일정과 역할을 함께 관리하였는데, 이는 한 사람의 기억에 의존하던 계획을 부부가 공동으로 확인·조정하는 대상으로 전환하려는 시도였다.

“저는 남편한테 구글 캘린더를 같이 공유하고 있거든요. 그래서 같이 쓰고 있어가지고 거기다가 할 일을 다 적어놔요. 몇 시에는 뭐 한다 저거 해서 알람이 뜨게 만들어요.(중략) 그 다음에 이걸 하면 베네핏을 주는거죠. 오늘처럼 인터뷰가 있으면 적어뒀다가 인터뷰비를 나눈다든가... 이런 식으로. 활동을 했을 때 따라오는 혜택들을 알려주면 남편이 좀 저절로 수긍해서 잘하게 되더라고요. 그런 식으로 참여를 유도하고 있습니다”. (김지영, 외벌이 아내)

또한 막연히 “도와달라”는 요청보다 수행 순서와 방법을 구체화하거나 과업을 맞교환하는 방식이 역할의 경계를 명확하게 만들고 협상을 지속하는 데 도

움이 되었다.

“세탁기를 돌려라고 단순히 말하기보다는 7시에 하얀색 세탁물을 먼저 돌려, 그제 끝나면 검정색 세탁물을 돌려…。 이런 구체적인 지시 사항을 요청하면 따를 수밖에 없더라고요”. (전선우, 맞벌이 아내)

협상의 범위는 역할분담에만 머물지 않았다. 일부 참여자들은 가사노동 자체를 줄이거나, 휴식까지 함께 조정해야 할 대상으로 인식하기 시작하였다.

“저희 가정 같은 경우에는 가사 분담만큼 중요한 게 휴식의 분담이에요. 누군가가 쉬면 다른 사람이 그 빈 공간을 메워주고, 또 반대로 내가 쉬면 상대가 메워주는…。 그렇게 생각하니까 또 아내의 빈 부분을 내가 메워야겠다는 생각을 하게 되더라고요”. (고정훈, 외벌이 남편)

즉 「페어패밀리」가 제공한 것은 정답이 아니라 협상을 반복할 수 있는 틀이었다. 참여자들은 그 틀을 각자의 가족 상황에 맞게 변형하며 자신들만의 협상 방식을 만들어 갔고, 이러한 반복적 실천이 관계적 공정성을 유지하는 기반으로 작동하였다. 다만 이러한 협상이 곧바로 책임의 완전한 재분배를 의미하지는 않았으며, 이는 다음 절에서 살펴본다.

3) 게이트키퍼의 완화와 책임의 이양

역할카드를 통해 가사노동의 책임이 보다 명확해졌다고 해서 곧바로 역할의 이양이 이루어진 것은 아니었다. 참여자들은 새로운 역할을 배우자에게 넘기는 과정에서 시행착오와 갈등을 반복하였으며, 이 과정에서 기존의 게이트키퍼도 조금씩 변화하였다. 흥미로운 점은 게이트키퍼가 단순히 줄어든 것이 아니라, 외벌이와 맞벌이에서 서로 다른 경로를 통해 완화되었다는 점이다.

먼저 일부 참여자들은 배우자의 미숙한 수행을 계속 지적하는 것이 오히려 참여 자체를 위축시킨다는 점을 경험적으로 학습하였다. 역할을 맡겼더라도 결과를 다시 수정하거나 비판하는 방식은 결국 기존의 분담으로 되돌아가게 만들었고, 오히려 시행착오를 허용하는 것이 지속적인 참여를 가능하게 한다는 인식이 형성되었다.

“남편도 막 본인이 해봤는데 안 좋은 소리 듣기 싫잖아요. 그러니까 그냥 아예 안 해버리고… 손끝 하나 안 대네, 배울 생각조차 안 하네 이러면서 또 갈등이 생겼

었는데, 이번에 이제 페어 패밀리 계기로 해서 이게 조금 더 좋은 쪽으로 풀리게 된 것 같아요”. (박솔, 맞벌이 아내)

그러나 이러한 변화가 나타난 방식은 외벌이와 맞벌이에서 같지 않았다. 외벌이 여성들은 배우자가 스스로 역할을 익히도록 하기 위해 의도적으로 개입을 줄이고 결과를 기다리는 방식을 선택하였다.

“제가 저녁을 안 해요. 신랑이 퇴근하고 와서 냉동실 뒤져서 자기가 스파게티도 해 먹고…. (중략) 절대 보시면 안 돼요. 보는 순간 개입이 되니까 그냥 집을 나오세요. 그러면 이제 알아서 굴러가요”. (우혜선, 외벌이 아내)

이러한 ‘맡김’은 단순히 역할을 포기한 것이 아니라, 오랫동안 담당해 왔던 인지적 가사노동과 관리의 습관을 의식적으로 내려놓으려는 실천이었으며, 배우자가 시행착오를 겪을 수 있는 공간을 확보해 주기 위한 전략적 선택이었다. 다시 말해 외벌이 여성들에게 게이트키퍼의 완화는 통제를 포기한 것이 아니라 통제를 유예하는 전략에 가까웠다.

반면 맞벌이 여성들에게 역할의 이양은 보다 구조적인 성격을 띠었다. 이들은 모든 과정을 확인하고 다시 수정할 시간 자체가 부족하였으며, 시간빈곤 속에서 더 이상 기존과 같은 관리 방식을 유지하기 어려웠다.

“지금은 그냥 남편한테 ‘여보가 해’ 그러고 끝내는 것 같아요”. (박솔, 맞벌이 아내)

맞벌이 여성들의 ‘맡김’은 의식적인 전략이라기보다 시간과 노동환경이 만들어 낸 결과였다. 더 이상 모든 과정을 확인하고 개입할 수 없는 조건 속에서 책임은 실제로 배우자에게 이전되었고, 이러한 구조적 제약이 오히려 역할의 이양을 촉진하였다.

겉으로 보면 두 집단 모두 게이트키퍼가 완화된 것처럼 보였지만, 그 메커니즘은 분명히 달랐다. 외벌이에서는 배우자의 참여를 위해 의도적으로 개입을 줄이는 전략적 부작위가 나타난 반면, 맞벌이에서는 시간빈곤이 관리 자체를 어렵게 만들면서 구조적 이양이 이루어졌다. 동일한 책임의 이동도 개인의 태도 변화만으로 설명될 수 없었으며, 가구의 노동조건과 시간자원이 서로 다른 협상 방식을 만들어내고 있었다. 참여자들이 협상을 지속적인 과정으로 이해한 것도 이러한 맥락과 맞닿아 있었다.

“딱 한 번에 정해지고 끝은 아닌 것 같더라고요. 피로도가 쌓이거나 하면 평소에 해왔던 것도 어느 순간 ‘내가 왜 이려고 있지’ 하면서 터질 때도 있고…. 그러면서 계속 불만을 얘기하고 같이 조정을 해 나가는 것 같아요”. (마형익, 외벌이 남편)

결국 본 연구에서 확인된 게이트키퍼의 완화는 여성의 인식 변화만으로 설명되지 않았다. 동일한 ‘맡김’이라는 결과도 외벌이에서는 전략적 실천으로, 맞벌이에서는 구조적 제약으로부터 비롯되었다. 역할의 이양은 단순한 태도의 변화가 아니라, 서로 다른 조건 속에서 서로 다른 방식으로 협상되는 사회적 실천이었다.

4) 가시화가 낳은 새로운 부담: 재분배 이후의 모니터링 노동

앞의 세 절이 협상을 통해 실행노동의 일부가 재분배되는 과정을 보여주었다면, 이 절이 주목하는 것은 그 재분배 자체가 만들어낸 예상 밖의 결과이다. 즉 역할이 명확해지는 것은 단순히 기존의 비대칭을 유지시키는 데 그치지 않고, 가시화 이전에는 존재하지 않았던 새로운 종류의 부담—배우자의 이행 여부를 확인하고 독촉해야 하는 감시노동—을 적극적으로 생산해냈다.

역할카드를 나누기 전에는 누가 무엇을 해야 하는지가 명확하지 않았기 때문에, 애초에 수행 여부를 따질 근거 자체가 없었다. 그러나 역할이 구체적으로 배분되고 나자, 약속한 역할이 지켜지지 않는 순간은 이전과는 전혀 다른 무게로 다가왔다.

“카드를 나눴잖아요. 근데 남편이 그 가지고 있는 카드를 안 했을 경우에 예전에는 그냥 지나갔는데 지금은 뭔가 서운하다고 해야 될까요? 왜 안 하지… 예전에는 그냥 제가 그냥 하면 되는데 왜 안 하지 이런 서운함이 있다.” (박지영, 외벌이 아내)

이 서운함은 단순한 감정의 동요가 아니라, 역할카드라는 개입이 새로 만들어낸 ‘관리 부담’의 산물이다. 역할카드는 책임의 소재를 선명하게 드러냈지만, 그렇게 배분된 책임을 남편이 실제로 이행하는지 확인하고 상기시키는 역할까지 함께 이전시키지는 못했다. 결과적으로 가시화 이전에는 여성 혼자 해 오던 실행과 기획이 하나로 묶여 있었다면, 가시화 이후에는 실행은 나뉘었지만 그 실행을 감독하는 새로운 층위의 노동이 여성에게 별도로 얹히는 구조가 만들어진 셈이다.

이러한 개입의 이중적 효과는 시간 자원의 변화에서도 확인된다. 일부 참여

자들은 역할이 명확해진 이후 오히려 이전보다 자신의 시간을 정당하게 확보할 수 있게 되었다고 이야기하였다.

"한 1분도 허투루 쓸 수 없다 이런 생각이 있는데, 조금 시간을 신경 안 쓰고 훌렁훌렁 흘려보내는 이 느낌이 너무 좋아요." (박솔, 맞벌이 아내)

이는 실행노동 일부의 재분배가 여성의 시간 경험에 실질적 변화를 가져왔음을 보여준다. 그러나 이 시간적 여유는 고정된 성취라기보다, 관리 부담이 완전히 사라지지 않은 채로 확보된 잠정적인 것에 가까웠다. 역할을 넘긴 이후에도 그 역할이 실제로 수행되고 있는지를 완전히 손에서 놓지 못하는 한, 확보된 시간과 그 시간을 침범하는 확인의 습관은 계속 공존할 수밖에 없었다.

결국 재분배 이후의 국면이 보여주는 것은, 가시화 개입이 기존 비대칭을 그대로 남겨두었다는 사실만이 아니다. 오히려 그 개입 자체가 역할의 이행을 확인하고 관리하는 새로운 노동을 발생시켰고, 이 새로운 노동 역시 여성에게 흡수되었다는 점에서 가시화의 한계는 보다 능동적인 방식으로 드러난다. 협상을 통한 재분배는 기존의 짐을 더는 동시에, 그 짐을 지속적으로 관리해야 하는 또 다른 임무를 만들어내는 이중의 과정이었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 보이지 않는 인지적 가사노동의 가시화가 부부의 공정성 이해를 어떻게 변화시키는지, 전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 100일 프로젝트에 참여한 열세 가정의 부부를 외벌이·맞벌이와 남편·아내의 네 집단으로 구분하여 질적으로 분석하였다. 분석 결과, 가사노동 가시화의 효과는 단순한 역할 재분배를 넘어 보이지 않던 인지적 가사노동을 협상의 대상으로 전환하고, 공정성을 이해하는 방식 자체를 변화시키는 데 있었다. 특히 실제 수행 여부보다 계획·예측·조정·모니터링과 같은 인지적 가사노동의 부담은 참여자들이 공정성을 이해하고 관계를 해석하는 데 중요한 의미를 갖는 것으로 나타났다.

1. 연구 결과의 종합: 관계적 공정성의 두 얼굴

본 연구의 세 가지 발견은 하나의 공통된 명제로 수렴한다. 가사노동의 가시

화는 공정성을 실현한 것이 아니라, 공정성을 끊임없이 협상해야 하는 문제로 전환하였다. 참여자들에게 공정성은 역할을 ‘공평하게 나누는 결과’가 아니라, 서로의 노동을 확인하고 책임을 조정하는 ‘지속적인 협상’으로 경험되었다.

이러한 전환은 세 가지 경험적 발견을 통해 확인되었다.

첫째, 동일한 역할카드는 젠더에 따라 비대칭적 의미를 생성하였다. 여성에게 카드가 이름 없이 수행해 온 무보수 인지노동을 명명하는 ‘인정의 거울’이었다면, 남성에게는 자신의 참여와 기여를 입증하는 ‘행변의 도구’로 수용되었다. 이는 가사노동의 가시화 개입이 모두에게 동일한 효과를 내는 중립적 기술이 아님을 보여준다.

둘째, 실행노동의 일부는 재분배되었지만 인지적 가사노동의 핵심인 예측·조정·모니터링의 책임은 여전히 여성에게 집중되어 있었다. 특히 이러한 비대칭을 정당화하는 논리는 가구유형에 따라 달랐다. 외벌이 가구에서는 생계부양과 시간 가용성을 근거로 한 자원 논리가, 맞벌이 가구에서는 ‘잘하는 사람이 하는 것이 효율적’이라는 효율 담론이 주로 활용되었다. 그러나 효율 담론 역시 오랫동안 축적된 성별화된 경험을 개인의 능력과 적성으로 자연화함으로써 기존의 젠더 분업을 새로운 방식으로 재생산하고 있었다. 이는 West와 Zimmerman(1987)의 doing gender 논의를 성중립적으로 보이는 효율 담론까지 확장하여 보여주는 경험적 사례라 할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 가장 중요한 변화는 노동의 양보다 공정성을 이해하는 방식 자체에서 나타났다. 참여자들은 역할카드의 개수를 동일하게 맞추는 것을 공정성으로 이해하지 않았다. 오히려 서로의 보이지 않는 노동을 인정하고, 가족의 상황에 따라 책임을 지속적으로 조정하는 과정을 공정한 관계로 이해하기 시작하였다. 이러한 결과는 가사노동 연구의 관심을 ‘얼마나 나누었는가’라는 분배의 문제에서, ‘공정성이 어떠한 협상과 상호작용을 통해 구성되는가’라는 의미 구성의 문제로 확장한다는 점에서 의의가 있다.

그러나 이러한 변화는 또 다른 긴장을 함께 드러냈다. 실행노동 일부가 재분배된 이후에도 참여자들은 역할을 반복적으로 확인하고 조정하며 협상을 지속해야 했다. 특히 주목할 점은 이 긴장이 단지 기존 비대칭의 잔존에 그치지 않는다는 사실이다. 가시화 개입 그 자체가 이전에는 존재하지 않았던 새로운 부담을 능동적으로 만들어냈다. 역할카드는 책임의 소재를 명확히 하는 데는 성공했지만, 그렇게 배분된 책임이 실제로 이행되고 있는지 확인하고 상기시키는 역할까지 함께 이전시키지는 못했다. 그 결과 여성에게는 실행노동의 일부를 내려놓은 대신, 이를 감시하고 관리하는 새로운 층위의 인지노동이 얹히는 역설이 발생하였다. 공정성은 한 번의 역할분담으로 완성되는 상태가 아니

라 가족의 상황 변화에 따라 계속 조정되는 과정으로 경험되었으며, 역할을 유지하기 위한 협상 자체가 새로운 일상적 과제가 되었다.

본 연구는 이러한 역동을 ‘관계적 공정성’으로 개념화하였다. 이는 공정성을 결과로서의 분배보다 보이지 않는 노동을 인정하고 책임을 지속적으로 조정하는 협상의 과정으로 이해하는 관점이다. 기존 연구가 객관적으로 불균등한 부담이 왜 공정하게 인식되는지를 설명하는 데 주목하였다면, 본 연구는 그 인정과 협상을 유지하는 과정 자체가 또 다른 노동을 생산할 수 있다는 점을 함께 드러냈다. 즉 본 연구에서 말하는 관계적 공정성은 공정성에 대한 주관적 인식이 아니라, 인정과 책임을 지속적으로 협상하는 관계적 과정이며, 그 과정에서 인정은 확대되더라도 이를 유지하는 인지적·정서적 노동은 다시 여성에게 귀속될 수 있는 이중적 구조를 포함하는 개념이다.

그러나 관계적 공정성은 하나의 방향으로만 작동하지 않았다. 한편으로 그것은 수치적 평등의 강박에서 벗어나 서로의 노동을 인정하고 협상할 수 있는 새로운 가능성을 열어주었다. 다른 한편으로는 인정이 실제 책임의 재분배를 대신하면서 기존의 불평등을 정당화하는 언어로 기능하기도 하였다. 이러한 긴장은 Fraser & Honneth(2003/2014)가 제기한 인정과 재분배의 긴장이 부부관계의 미시적 차원에서도 나타날 수 있음을 보여준다.

이러한 양면성은 정서·관계노동의 잔존에서 가장 분명하게 확인되었다. 공정성의 기준이 노동량에서 태도와 인정으로 이동한 이후에도, 그 인정을 표현하고 협상을 이어가며 관계를 유지하는 정서적 부담은 여전히 여성에게 집중되는 경향을 보였다. 이는 실행노동의 재분배만으로는 새로운 젠더 비대칭이 해소되지 않으며, 오히려 공정성을 유지하고 관리하는 과정 자체가 또 다른 보이지 않는 노동을 낳을 수 있음을 시사한다.

이러한 이중구조는 참여자 개인의 태도나 프로그램 설계 탓으로 돌릴 수 있는 문제가 아니다. 관계를 잘 유지할 책임까지 여성에게 맡겨져 있는 한 책임을 다시 나누자는 요구는 관계를 흔드는 비용을 치러야 하고(Komter, 1989), 남녀 임금 격차가 크고 노동시간이 길며 공적 돌봄이 부족한 조건에서는 ‘여력 있는 쪽이 맡는다’는 배치가 개별 가구에게 실제로 합리적인 선택이 된다. 이 점에서 가시화 개입은 무엇을 노동으로 볼 것인가는 바꾸었지만, 그 노동이 누구에게 돌아가는지를 정하는 조건에는 닿지 못했다. Fraser(1995)의 구분을 빌리면 긍정적 교정에 가깝다. 본 연구가 확인한 인정과 재분배의 어긋남은 개입이 실패했다기보다, 개입이 닿는 자리와 불평등이 만들어지는 자리가 서로 어긋나 있어서 생긴 결과로 이해할 필요가 있다.

2. 정책 제언

이러한 결과는 가족을 동질적 집단으로 전제하는 대신, 젠더와 가구유형에 따라 차별화된 접근이 필요함을 보여준다. 외벌이 아내에게는 고립된 인지노동에 대한 사회적 인정과 공적 돌봄 인프라 확충이 요구된다. 반면 맞벌이 아내의 게이트키퍼 완화는 시간빈곤이 강제한 ‘구조적 이양’의 성격을 띠므로, 노동시간 단축 및 일·생활균형 제도의 실효성 확보가 우선되어야 한다. 남성 대상 교육 역시 단순한 참여 독려를 넘어 가족생활을 예측·계획·조정·점검하는 인지적 책임을 독립적으로 수행하도록 하고, 성별화된 경험의 축적이 ‘효율·적성’이라는 언어를 통해 자연화되는 과정을 성찰하는 방향으로 설계될 필요가 있다.

나아가 가족교육은 실행노동 중심에서 벗어나 ‘누가 계획하고 기억하며 조정하고 끝까지 책임질 것인가’를 다루는 인지적 가사노동·관계노동 교육으로 전환될 필요가 있다. 핵심은 남성의 가사 ‘참여’를 늘리는 데 그치지 않고 가족생활의 최종 책임 자체를 공동화하는 데 있다. 역할의 중간 점검·교환이나 감정 표현 훈련과 같은 관계 중심적 도구를 활용하되, 배우자의 참여를 독려하고 역할 이행을 확인하며 관계를 조정하는 일이 다시 여성의 정서·감시노동으로 귀속되지 않도록 해야 한다. 따라서 역할의 계획·실행·점검뿐 아니라 인정·격려·갈등조정과 같은 관계적 실천 역시 부부가 공동으로 책임지도록 설계될 필요가 있다.

다만 이러한 불평등을 부부의 인식 개선이나 관계교육만으로 해결할 수 있는 문제로 환원해서는 안 된다. 인지적·정서적 노동의 여성 집중은 가족생활과 돌봄의 최종 책임이 여성에게 귀속되어 온 젠더화된 책임구조와 연결되어 있기 때문이다. 따라서 향후 정책적 개입은 가족 내부의 책임을 공동화하는 관계적 개입과 노동시간 단축, 일·생활균형 제도의 실효성 제고, 공적 돌봄 인프라 확충 등 구조적 조건의 개선을 병행할 필요가 있다. 국가 생활시간조사 역시 계획·기억·조정·모니터링과 같은 인지적 가사노동을 포착할 수 있도록 확대되어야 한다.

결국 가사노동의 가시화는 평등한 분담을 직접 만들어내는 기술이 아니라, 보이지 않던 노동을 공동의 책임이자 협상의 대상으로 전환하는 사회적 실천이었다. 그러나 노동을 드러내는 것과 책임을 재분배하는 것은 같지 않다. 관계적 공정성이 성평등을 촉진하기 위해서는 노동에 대한 인정뿐 아니라 그 인정을 유지하는 인지적·정서적 노동과 최종 책임까지 함께 재분배되어야 한다.

앞으로의 가족정책과 젠더정책은 이러한 책임의 공동화를 가능하게 하는 관계적·제도적 조건을 마련하는 데 주목할 필요가 있다.

3. 연구의 한계와 후속연구 제언

본 연구는 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 참여자는 프로그램에 스스로 신청한 100가정 가운데 100일 과정을 끝까지 마치고 면담에도 응한 열세 가정이다. 신청 단계에서 한 번, 완주 단계에서 또 한 번 걸러진 셈이다. 따라서 이들이 보여준 공정성 이해의 변화는 가시화 개입이 누구에게나 가져오는 효과라기보다, 프로그램을 완주 해낸 가정에서 나타난 변화로 읽는 편이 적절하다. 다만 이러한 편향은 연구 결과를 부풀리기보다 오히려 보수적으로 작동한다. 변화 동기가 높은 집단에서조차 예측과 모니터링의 책임이 재분배되지 않았다는 점은, 일반적인 가정에서 이러한 비대칭이 더 완고할 가능성을 나타내기 때문이다. 다만 가시화가 오히려 갈등을 촉발하거나 협상이 결렬된 사례는 포착되지 않았으므로, 중도 이탈 가정의 경험은 후속 연구에서 보완될 필요가 있다. 둘째, 100일 개입 종료 직후의 면담에 기반하고 있어 변화의 지속 여부는 확인하지 못했다. 특히 역할을 나눈 뒤 새로 생겨난 부담, 즉 배우자가 맡은 일을 제대로 했는지 확인하고 챙기는 일이 시간이 지나면서 벌어지는지 아니면 습관처럼 굳어지는지를 보려면, 같은 가정을 일정 기간 종단으로 보는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구는 통계적으로 일반화할 수 있는 결론을 내놓기보다, 읽는 사람이 자기 상황에 비추어 판단할 수 있는 사례를 제시하는 데 목적이 있다 (Stake, 1995). 따라서 이 결과는 모든 부부에게 적용되는 법칙이 아니라, 독자가 자신의 맥락에 비추어 판단할 수 있는 사례적 자원으로 이해되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김영란·선보영·김필숙(2018). 가사노동시간 측정 및 행동평가 기준의 젠더불평등성 개선방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- 노혜진(2024). “가사노동과 자녀돌봄의 분담에 대한 부부의 공정성 인식과 배우자 만족도”, *한국가족복지학*, 제71권 제1호, 143-170.
- 박현·김은하(2026). “밀레니얼 세대 부부의 억울에 대한 합의적 질적 연구”. *상당 및 심리치료*, 제38권 제1호, 137-162.
- 통계청(2025). 2024년 생활시간조사 결과. <https://kostat.go.kr>에서 2025.5.28. 인출.
- 프레이저, 낸시·호네프, 악셀(2014). 분배냐, 인정이냐?. 김원식·문성훈(역). 서울: 사월의책(Fraser, Nancy & Honneth, Axel. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*, London: Verso, 2003).
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J.(1999). Maternal gatekeeping: Mothers’ beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), 199-212.
- Baxter, J.(2000). The joys and justice of housework. *Sociology*, 34(4), 609-631.
- Christopher, E.(2021). Capturing conflicting accounts of domestic labour: The household portrait as a methodology. *Sociological Research Online*, 26(3), 451-468.
- Coltrane, S.(2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1208-1233.
- Daminger, A.(2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609-633.
- Daniels, A. K.(1987). Invisible work. *Social Problems*, 34(5), 403-415.
- Dean, L., Churchill, B. & Ruppanner, L.(2022). The mental load: Building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers. *Community, Work & Family*, 25(1), 13-29.
- Egeland, C., Nordberg, T. H., Ballo, J. G. & Pedersen, E.(2025). The division of domestic labor and the invisible work of the third shift among parents in Norway - A mixed-methods study. *NORA* -

- Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 33, 363-385.
- Emma.(2017, May 20). You should've asked [Webcomic].
<https://english.emmaclit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked>에서
 2026.6.25. 인출.
- Federici, S.(2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. PM Press.
- Fraser, N.(1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'post-socialist' age. *New Left Review*, 212, 68-93.
- Haupt, A. & Gelbgiser, D.(2024). The gendered division of cognitive household labor, mental load, and family-work conflict in European countries. *European Societies*, 26(3), 828-854.
- Hochschild, A. R.(1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA : University of California Press.
- Hochschild, A. R. & Machung, A.(2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*(Rev. ed.). New York, NY : Penguin Books.
- Komter, A.(1989). Hidden power in marriage. *Gender & Society*, 3(2), 187-216.
- Lachance-Grzela, M. & Bouchard, G.(2010). Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. *Sex Roles*, 63, 767-780.
- Midgett, A. J.(2020). Chinese and South Korean families' conceptualizations of a fair household labor distribution. *Journal of Marriage and Family*, 82, 1358-1377.
- Nordenmark, M., & Nyman, C. (2003). Fair or unfair? Perceptions of fairness in the domestic division of labour and gender equality among women and men. *The European Journal of Women's Studies*, 10(2), 181-209.
- Offer, S.(2014). The costs of thinking about work and family: Mental labor, work-family spillover, and gender inequality among parents in dual-earner families. *Sociological Forum*, 29(4), 916-936.
- Patton, M. Q.(2002). *Qualitative research and evaluation methods*(3rd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J.(2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.

- Rodsky, E.(2019). *Fair play: A game-changing solution for when you have too much to do(and more life to live)*. New York, NY : G. P. Putnam's Sons.
- Schober, P. S.(2013). The parenthood effect on gender inequality: Explaining the change in paid and domestic work when British couples become parents. *European Sociological Review*, 29(1), 74-85.
- Stake, R. E.(1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Thompson, L.(1991). Family work: Women's sense of fairness. *Journal of Family Issues*, 12, 181-196.
- West, C., & Zimmerman, D. H.(1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

Abstract

How Does the Visualization of ‘Invisible Labor’ Reconstruct Fairness?: A Focus on the “Wise Family Life, Fair Family” Program in Jeollanam-do

Oh Hye in* · Im Song mee** · Jin Hui***

This study examines how a visualization intervention using 100 role cards reshaped couples’ perceptions of domestic labor, gender-role norms, and fairness, drawing on focus group interviews with 13 couples in Jeollanam-do, compared by employment type and by gender.

The cards served as a “mirror of recognition” for wives and a “tool of defense” for husbands. Despite partial chore redistribution, cognitive labor remained feminized across employment types. Justifications shifted from “resources and time” in single-earner households to “efficiency and aptitude” in dual-earner households, recasting experience as innate competence (doing gender). Gatekeeping relaxed through single-earner wives’ “strategic withholding” and dual-earner wives’ time-driven “structural transfer”.

The intervention reframed fairness as mutual recognition and situational responsibility rather than equal task shares. Yet expressing recognition and monitoring partners’ follow-through remained women’s burdens, leaving this “relational fairness” constrained by labor-market and care regimes that made existing arrangements rational.

Domestic-labor policy must therefore move beyond task allocation toward group-differentiated relationship education addressing cognitive and emotional labor, reinforced by reduced working hours and expanded public care infrastructure.

* First Author: Researcher, Social Welfare Research Institute, Seoul National University

** Corresponding Author: Center Director, Jeonnam Foundation of Women and Family

*** Co-Author : Associate, Jeonnam Foundation of Women and Family

‘보이지 않는 노동’의 가시화는 공정성과 젠더 분업을 어떻게 재구성하는가?:
전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트를 중심으로 135

Keywords : Invisible Labor, Cognitive Household Labor, Fair Family Project, Relational Fairness, Gender Division of Labor, Living Lab

〈부록 1〉 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 사업 일정 및 주간미션⁴⁾

「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 사업 일정 및 주간미션

일정	구분		주요내용		방법
5.17. ~21.	교육&워크숍(5회)		- 공정한 가사분담의 필요성 - 페어패밀리 게임 방법		온-오프 라인
5~8월 (100일 간)		미션1 대화주간 가족 대화	실천내용	미션키트	온라인 카페
			- '하루 5분', 가족 일상 공유 - 가족 대화를 통한 '하루 한 번 감사 표현' 실천 - 미션 수행 경험 공유	- 가족 인터뷰 질문지, 아로마 오일	
		미션2 돌봄주간 가족 놀이	- 가족놀이 기획 및 실행 - 미션 수행 경험 공유	- 아바놀이 백과사전 도서	
			- 불필요한 물품 정리 및 공간 활용도 제고 - 미션 수행 경험 공유	- 설거지·청소 키트	
		미션4 역할점검 주간 카드 점검 및 교환	- 역할 카드 중간 점검 및 조정 - 칭찬 릴레이 활동을 통한 긍정적 상호작용 강화 - 미션 수행 경험 공유	- 칭찬 트로피 카드, 유아버블클렌저	
			- 평소 요리참여가 적은 구성원이 주도하여 2주간 한끼 식사 책임지기 - 미션 수행 경험 공유	- 한끼 밀키트(불고기, 사골, 어묵 등)	
		미션6 대화주간 가족규칙 세우기	- 가족 내 의무 및 태도에 관한 규칙 설정 - 미션 수행 경험 공유	- 두부과자 패키지, 가족노트(p.26~29)	
			- 100일간 역할분담 실천 결과를 토대로 '우리 가족 페어패밀리 선언문' 작성 및 발표 - 미션 수행 후기 및 경험 공유	- 가족노트	
11.15.	성과 공유회	힐링 데이	- 가족 구성원의 역할 분담 실천 및 온라인 커뮤니티를 통한 경험 공유 및 피드백	- 100장의 집안일 역할카드 분담 및 책임 수행	오프 라인
			- 100일간의 역할분담 실천 경험사례 공유 - 향후 지속 가능성 논의		

4) 자료 출처: 전남여성가족재단 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 내부자료를 재구성함.

‘보이지 않는 노동’의 가시화는 공정성과 젠더 분업을 어떻게 재구성하는가?:
전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트를 중심으로 137

〈부록 2〉 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 참여가정 공동과업⁵⁾

1. 주어진 역할카드를 가족 구성원별로 나누어 각자의 역할을 명확히 분담한다.
2. 매주 가족 공동의 대화시간을 갖고, 가사 분배 현황 및 진행상황을 점검한다.
3. 인지적·기획노동 등 ‘보이지 않는 노동’이 실제로 어떻게 분담되고 실행되는지 기록한다.
4. 육아, 식사 준비, 청소, 일정 관리 등 다양한 미션을 생활 속에서 실천한다.
5. 미션을 수행하며 느낀 점, 변화 사례, 어려움 등을 카페 및 온라인 커뮤니티에 인증글로 공유하여 타 가족들과 경험을 나눈다.
6. 가족별 분담 변화나 미션 수행 과정을 사진, 텍스트, 활동 기록표 등으로 주 1회 이상 업로드한다.
7. 온라인 커뮤니티 및 소모임 등을 통해 가족 내 변화와 어려움을 피드백받는다.
8. 100일 종료 후, 최종 미션 성과와 변화를 발표하고, 사후 설문조사에 참여한다.

5) 자료 출처: 전남여성가족재단 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 내부자료를 재구성함.

〈부록 3〉 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 게임 설명서(앞면)



게임 설명서



게임 참가자

2명 ~ 무한대

게임 목표

본 게임의 목표는 '공정한 분담'을 통해 '서로를 돌보며, 나를 돌보는 삶'을 만드는 것에 있다. 그러기 위해서는 파트너가 카드를 1장을 갖고 있더라도 온전히 그 일에 책임을 다하게 하는 것이 중요하다.

게임 기간

이 게임은 궁극적으로 평생 할 수 있게끔 설계되었다.

게임 방법

- 100장의 카드 중 자신이 할 수 있는 일을 선택하라.

기획노동, 매일하는 일 카드의 분담은 두 사람이 나눠서 지는게 좋다.

- 각 카드의 임무를 완벽하게 책임져라.

예. 정보기 카드 : 재료 확인(인지) - 요리 구성(계획) - 장보기(실행)

- 최소 관리 기준을 정하라.

예. 쓰레기 카드를 가진 사람은 매일 저녁 7시에 쓰레기통을 비운다.

- 매일 스스로 평가하라. 그리고 언제, 어떤 생각을 했는지 기록하라.

예. 오늘 나의 점수는? (보통)
장 보러 가면서, 냉장고 속 재료 생각부터, 제철 재료까지... 생각해야 할 게 너무 많다.

게임 규칙

- 집안일 카드는 연결된 내용을 통으로 맡는다.
- 내 카드라고 내 맘대로 생각하지 말고, 계획 단계에서 조율한다.
- 좋은 의도의 계획은 미리 상대방에게 말해준다.
- 사전에 집안일에 대한 기준을 세밀하게 합의해 둔다.
- 갑자기 생긴 긴급한 일의 처리방법을 사전에 마련한다.
- 시도때도 없이 상대방을 부러먹지 않는다.
- 상대방이 미흡해도 신뢰한다. 중간에 재부리지 않고, 개선하도록 돕는다.
- 감정폭발을 자제하고 점검일에 재협상한다.
- 상대방의 집안일 개수보다 노력에 집중한다.
- 상대방의 여유시간에 대해 불만을 갖지 않는다.

출처: 「페어플레이 프로젝트」 이브 로드스키(2021). 재구성

‘보이지 않는 노동’의 가시화는 공정성과 젠더 분업을 어떻게 재구성하는가?:
전라남도 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 프로젝트를 중심으로 139

〈부록 3〉 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 게임 설명서(뒷면)

카드 구성		가사(41장) 카드	
실행노동이란? 눈에 보이고, 손발을 써서 하는 구체적으로 실행을 하는 노동을 말한다. 예를들어 설거지, 세탁기 돌리기, 빨래 개기/넣기, 청소 등이 있다. 기획노동이란? 정보수집, 판단, 조율, 우선순위 결정, 예산 같은 비가시적 노동을 말한다. “아직 일어나지 않은 일”에 대비해 머릿속에서 수십 번 시뮬레이션하고 조율하고 결정하는 일들로 “내가 할 한 것도 없는데, 왜 이렇게 피곤하지?” 싶을 때, 기획노동을 많이 했기 때문이라고 볼 수 있다. ※ 기획노동의 기준: 절대로 가사도우미에게 맡길수 없는 노동 기저귀가 떨어졌다든지, 식자재가 필요하다고, 때 맞춰 옷을 구매한다든지 이런거를 계속 체크하게 되면서 집안일이 머릿속에 가득한 것 같아요. 그간 학원을 어떻게 할 것인지, 다른 양육자에게 어떻게 돌보일라고 부탁해야 할 지가 고민이었다면, 지금은 놀이학교라는 정책이 우리 아이에게 어떻게 적용되는지? 그 고민도 하고 있죠.		의 (6장)	세탁기 돌리기, 빨래 개기, 빨래 집어넣기, 손빨래, 세탁소 방문&드라이클리닝, 계절별 옷 정리
		식 (8장)	장보기&장분재로 정리, 식사준비(평일아침), 식사준비(평일저녁), 식사준비(주말), 냉장고 청소, 냉장/냉동/실온 식재료 관리, 설거지&제자리 그릇 정리, 가스레인지/후드/싱크대 청소
		주 (12장)	방 청소, 공용공간 청소(현관, 화장실, 거실), 가습기 청소, 창문/틀 청소, 쓰레기 버리기, 분리수거, 음식물 쓰레기 버리기, 가정 상비품&소모품 구매, 창고&계정별 물품 관리, 정리장돈&기부, 집 관리(직접수리, 전문가), IT&전자기기
		생활 (15장)	일정 관리, 주말계획(가족), 돈 관리, 주택 매매&임대, 대출, 보험, 공과금(청구서) 확인 및 납부, 여행 계획, 짐싸기&짐풀기(여행 등), 가족 외출 시 운전, 자동차 수리, 자동차 세차, 손님맞이, 추억&사진, 비상사태&안전관리
돌봄(41장) 카드		감정(7장) 카드	
자녀 돌봄 (13장)	목욕, 양치, 기저귀 갈기&배변교육, 한발종 아이 달래기, 간식, 짐싸기&짐풀기(기저귀 가방), 계절별 날씨별 의류&잡화 구매/관리, 몸단장(손톱깎기, 이발), 장난감 정리, 아침일과, 수면의식, 자녀 생일축하, 육아를 도와주는 사람들 연락	감정 (7장)	자녀에게 사랑표현, 자녀의 만능 응답기, 비공식 교육, 상상 속 마법의 존재물, 결혼&낭만, 배우자 평가기, 재미&놀이
자녀 활동 /교육 (20장)	선생님과 연락&준비물, 서류 작성, 등원, 하원, 학교(원) 가방, 학교(원) 과제, 자녀 발달 점검, 가정 학습, 건강검진&병원진료, 치아관리(치아), 자녀 상비약, 알약자 커뮤니티, 친구&SNS 관리, 자녀 마음관리, 성교육, 훈육&미디어시청 관리, 방학 계획(봄&여름&겨울), 교육기관 선정, 방과후 프로그램 선정, 학원&학습지 선정	불모지 (9장)	아직, 실직, 심각한 질병, 임신&출산, 아이가 태어난 첫 해, 사고, 이사, 아픈 부모님, 죽음
자녀 의 돌봄 (8장)	약 챙기기, 아내 부모님 챙기기, 남편 부모님 챙기기, 자기관리(아내), 자기관리(남편), 피임, 반려식물 관리, 반려동물 관리	유니콘 스페이스(2장) 카드 유니콘 스페이스 유니콘 스페이스 2장 ※ 본 게임의 최종 목표는 가족 구성원 모두가 본 카드를 획득하는 것이다.	

+ 빈 카드(20장) : 가정의 상황에 맞는 역할을 기록

〈부록 3〉 「슬기로운 가정생활, 페어패밀리」 게임 설명서



게임 설명서



게임 규칙

1. 집안일 카드는 연결된 내용을 통으로 읽는다.
2. 내 카드라고 내 맘대로 생각하지 말고, 계획 단계에서 조율한다.
3. 좋은 의도의 계획은 미리 상대방에게 알린다.
4. 사전에 집안일에 대한 기준을 세밀하게 합의해 둔다.
5. 갑자기 생긴 긴급한 일의 처리방법을 사전에 마련한다.
6. 시도해도 없이 상대방을 부러먹지 않는다.
7. 상대방이 미흡해도 신뢰한다. 중간에 재투커지 않고, 개선하도록 돕는다.
8. 감정폭발을 지체하고 점검일에 재접한다.
9. 상대방의 집안일 개수보다 노력에 집중한다.
10. 상대방의 여유시간에 대해 불만을 갖지 않는다.

출처: 「페어패밀리 프로토타입」, 이은 월드스키(2021). 재구성

돌봄(41장) 카드

자녀 돌봄 (13장)	목욕, 양치, 기저귀 갈기&배변교육, 한방종 아이 돌보기, 간식, 잠자기&잠자기(자극 가라), 계절별 날씨별 의류&장갑 구매/관리, 몸단장(손톱깎기, 이발), 장난감 정리, 아침일과, 수면의식, 자녀 생활습관, 육아를 도와주는 사람들 연락
자녀 활동 /교육 (20장)	선생님과 연락&준비물, 서투른 작성, 동원, 하일 학교(원) 가방, 학교(원) 과목, 자녀 발달 정리, 가정 학습, 건강관리&병약관리, 치아관리(치아, 자녀 상비약, 양치기 커뮤니티, 친구&SNS 관리, 자녀 마음관리, 삼고목, 훈육&미디어시정 관리, 방학 계획(놀&여행&가족), 교육기관 선정, 방과후 프로그램 선정, 학원&학습지 선정
자녀 외 돌봄 (8장)	약 챙기기, 아내 부모님 챙기기, 남편 부모님 챙기기, 자기관리(아름), 자기관리(남편), 피임, 반려식물 관리, 반려동물 관리

게임 참가자

2명 ~ 무한대

게임 목표

본 게임의 목표는 '공정한 분담'을 통해 '서로를 돌보며, 나를 돌보는 삶'을 만드는 것에 있다. 그러기 위해서는 파트너가 카드를 1장을 갖고 있더라도 온전히 그 일에 책임을 다하게 하는 것이 중요하다.

게임 기간

이 게임은 궁극적으로 평생 할 수 있게끔 설계되었다.

카드 구성

실행노동이란?
눈에 보이고, 손발을 써서 하는 구체적으로 실행을 하는 노동을 말한다. 예를들어 설거지, 세탁기 돌리기, 빨래 개기/넣기, 청소 등이 있다.

기획노동이란?
정보수집, 판단, 조율, 우선순위 결정, 예산 같은 비가시적 노동을 말한다. "아직 일어나지 않은 일"에 대비해 머릿속에서 수십 번 시뮬레이션하고 조율하고 결정하는 일들로 "내가 할 한 것도 없는데, 왜 이렇게 피곤하지?" 싶을 때, 기획노동을 많이 했기 때문이라고 볼 수 있다.
※ 기획노동의 기준: 절대로 가사도우미에게 맡길수 없는 노동

기자가기 일어났더니, 시시때때 필요하거든요, 때 맞춰 옷을 구매한다든지 이런거를 계속 체크하게 되면서 집안일이 더러워져 가혹한 것 같아요.

그간 책임을 어떻게 할 것인지, 다른 양육자에게 어떻게 몰아넣었고 부탁했는지 잘 자고 크고있고, 지금도 놀라움고하는 정적이 우리 아이에게 어떻게 작용하는지? 그 고민도 있고요.

가사(41장) 카드

의 (6장)	세탁기 돌리기, 빨래 개기, 빨래 집어넣기, 손빨래, 세탁소 방문&드라이클러닝, 계절별 옷 정리
식 (8장)	장보기&장분재료 정리, 식사준비(명일아침), 식사준비(명일저녁), 식사준비(주말), 냉장고 청소, 냉장/냉동/실온 식재료 관리, 설거지&지식관 그릇 정리, 가스레인지/후드/싱크대 청소
주 (12장)	방 청소, 공용공간 청소(현관, 화장실, 거실, 거실가 청소, 창문/틀 청소, 쓰레기 버리기, 빨라수거, 용수를 쓰래기 버리기, 가정 상비품&소모품 구매, 장고&계정별 물품 관리, 정리정돈&기부, 집 관리(적잡수리, 전문가), IT&전자기기
생활 (15장)	일정 관리, 주말계획(가족), 돈 관리, 주택 매각&임대, 대출, 보험, 공공기관(가시 확인 및 납부, 여행 계획, 집사기&집물기(여행 등), 가족 일출 시 운전, 자동차 수리, 자동차 세차, 손발맞이, 휴약&사전, 비상사태&안전관리

감정(7장) 카드

감정 (7장)
자녀에게 사랑표현, 자녀의 만능 응답기, 비공식 교육, 상상 속 마법의 존재들, 결혼&낭만, 배우자 챙기기, 재미&놀이

불모지(9장) 카드

불모지 (9장)
이직, 실직, 심각한 질병, 임신&출산, 아이가 태어난 첫 해, 사고, 이사, 아르 부업, 죽음

유니콘 스페이스(2장) 카드

유니콘 스페이스
유니콘 스페이스 2장
※ 본 게임의 최종 목표는 가족 구성원 모두가 본 카드를 획득하는 것이다.

+ 본 카드(20장): 가정의 상황에 맞는 역할을 기록