

여성 퇴직자의 생애사를 통해서 본
취업 지속 배경에 관한 질적 연구:
교직·공무원직 퇴직자를 중심으로*

Career Sustaining Strategies of Female Retirees in South Korea:
A Qualitative Study of Retirees from the Teaching and Public Service Professions

한국방송통신대학교 가정학과

조 교 수 성 미 애**

서울대학교 아동가족학과

교 수 옥 선 화

Dept. of Home Economics, Korea National Open University

Assistant Professor : Sung, Miai

Dept. of Child Development & Family Studies, Seoul National University

Professor : Ok, Sun Wha

<Abstract>

This article attempts to explore how the women retirees under study were able to continue work until retirement. This study used life histories, especially focusing on daily working lives, and uncovered a number of key issues through in-depth interviews.

The main results are as follows: Firstly, the women retirees examined here had been raised as highly educated people, and their strong educational background was a base component for them to have relatively secure careers. Their parents had also supported practically the women retirees during their working lives. In addition, the women retirees had to carry out the roles of 'provider' for their original families, procreation families or in-law families, even though they were not given the recognized roles of provider.

Secondly, the women retirees had a private infra system to support them with housework and child care. In addition, because they were financially able to employ housemaids, the women retirees did not experience conflicts with their husbands, who took on a neo-traditional sex role.

Finally, thanks to relatively good working conditions such as having vacations and being able to come to and leave the office on time, the women retirees were able to continue work until retirement no mean feat in a society which openly practiced gender discrimination.

△주요어(Key Words) : 여성 퇴직자(women retiree), 생애사(life history), 취업지속배경(career sustaining strategies), 세대연대전략(intergeneration solidarity networks), 수정전통주의적 성역할태도(neo-traditional gender role attitude)

* 날카로운 논평으로 본 논문의 내용을 보다 풍부하게 해주신
익명의 논평가 선생님들께 감사를 드립니다.

** 주 저 자 : 성미애 (E-mail : eliza_s@knou.ac.kr)

I. 서 론

현재 퇴직한 여성들은 가정생활 이데올로기에 따라 여성을 가정 내 존재로 인식하거나 여성이 취업을 한 경우에도 취업을 하나의 경력(career)으로 인식하기보다는 일시적인 일(job)로만 치부하던 우리나라 산업화 초창기에 취업과 가사일이라는 두 가지 일을 병행하면서 현실적으로 어려움을 많이 겪은 세대이다(성미애·옥선화, 2004). 이 세대들이 직업 전선에 진입하기 시작한 1950, 1960년대는 우리나라 산업구조가 막 산업화되기 시작한 시기로, 취업 구조 자체가 열악하였다. 더욱이 여성의 위치는 가정이라는 이데올로기가 크게 작용한 시대였기 때문에 여성의 직업 역할 진출 자체가 어려웠다. 또한 결혼과 함께 여성은 가정 내 일을 담당해야 한다는 의식이 사회 전반을 차지하고 있었기 때문에 결혼 이후까지 직업활동을 지속한다는 것이 거의 불가능한 시기였다. 이러한 결혼퇴직제의 관행은 1980년대 후반까지 지속되었다(이미정, 2001: 128).

이처럼 남성의 삶이 출생에서부터 죽음에 이르기까지 사회적 성취를 중심으로 조직되는 데 비해 여성의 삶은 가정 내로 축소되어 왔다. 따라서 생애주기를 걸친 여성 노동 참가 형태는 파편화, 불연속적, 간헐적, 시간제 취업 등의 용어로 특징 지워 진다(Hakim, 1996; 김영옥 등, 2002에서 재인용).

이런 가운데 주목되는 집단이 여성 퇴직자 집단이다. 퇴직은 말 그대로 장기근속 후 직업을 그만 두는 것이다. 따라서 여성 퇴직자의 경우 열악한 시대적, 사회적 환경 속에서도 장기간 지속적으로 직업 역할을 수행해 온 집단임을 알 수 있다. 그러므로 이들이 취업을 지속해 올 수 있었던 배경을 살펴본다는 것은, 첫째, 여성의 취업이 개인적 권리뿐만 아니라 사회적 요구에 의해서도 확대되며 맞벌이 가족이 보편화되고 있는 이 시점(강이수·신경아, 2000: 31)에서는 여성 노동의 지속을 위한 정책 입안에 정책적 시사점을 제공해 줄 수 있다. 특히 여성의 취업유형과 남성의 취업유형 간 중요한 차이점이 여전히 취업연속성 여부라는 연구결과(박수미, 2002)를 보면, 힘든 여건 속에서도 취업을 지속한 이들의 삶을 분석한 결과는 오늘날 정책에도 시사점을 제공할 것이다.

둘째, 여성 퇴직자 1세대에 가까운 이들의 삶을 조명해 보는 것은 잊혀지기 쉬운 기혼여성 취업사(史)의 한 부분을 기록한다는 의미도 갖는다. 특히 이들이 자신의 직업에 부여하는 의미나 정체성 분석을 통해서 기혼여성들이 얼마나 치열하게 직장생활을 지속해 왔는지도 파악할 수 있을 것이다.

이러한 문제제기에서 이 논문에서는 교직, 공무원직에

서 퇴직한 여성을 면접하였다. 이 직종에서 퇴직자를 찾는 이유는, 전문직은 여성이 진입하는 것 자체가 어려운 직종¹⁾이며, 전문직에 진입한 경우에도 직업을 지속하기 위해 보내야 하는 교육, 훈련 과정이 결혼과 임신, 출산과 양육 등의 생애주기와 맞물리면서 이중적인 어려움을 줄 수 있기 때문이다. 또한 남성 중심적 조직 속에서 직장가정이라는 이중 부담을 지닌 존재로서 조직 내의 부정적인 평가와 싸워야 하기 때문에(강이수·신경아, 2000: 157), 다른 어느 집단보다 이 집단이 직업을 지속하기 힘들었을 것이다. 그러므로 이들의 취업 지속 배경에서 찾아볼 수 있는 전략들은 기혼여성의 취업을 위한 개별적 대응이 아니라 정책적 대안이 필요한 이 시점에서 중요한 시사점을 가질 것이다.

한편, 우리나라 여성의 취업은 여성들 내부의 하위집단 별로 나타나는 이질적인 취업경로와 여성 개인의 '시간'에 따른 이질적인 취업경로 등으로 인해 횡단적, 정태적으로 분석하기에는 한계가 있다. 따라서 생애과정적 접근이 요구된다(Elder, 1985; Moen, 1985; 은기수·박수미, 2002). 이 연구 역시 결혼과 출산의 압박뿐만 아니라 사회문화적 압력도 작용했던 시기에 취업을 지속할 수 있었던 배경을 살펴보고자 하는 만큼, 생애사 자료를 토대로 살펴보고자 한다. 특히 이 연구의 경우 선행연구가 많지 않은 가운데 이루어지는 연구인만큼 제보자의 생활담을 역사적 맥락 또는 문화적 맥락 속에서 재구성할 수 있는 생애사 분석(조용환, 1999: 127)은 의미가 있을 것이다.

이러한 배경에서 이 연구는 현재 여성 취업뿐만 아니라 기혼여성의 취업도 증가되는 이 시점에서, 기혼 여성 취업 1세대라고 할 수 있는 여성 퇴직자의 직업 생활 기간 중 직업에 대해 부여했던 직업의 의미 및 취업을 지속할 수 있었던 배경을 이들의 목소리로 살펴보면서 오늘날 기혼 여성이 취업을 지속할 수 있도록 지원하는 정책에 시사점을 제언해 보는 것을 목적으로 한다.

이러한 연구는 현재 노동시장의 중요한 노동력으로 부각되고 있는 기혼여성이 결혼, 출산, 자녀양육이라는 취업 지속에 장애가 되는 변인에도 불구하고 계속 직업생활을 유지하는 데 필요한 사회적 지원에 대한 실제적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 또한 기혼 여성 취업사(史)의 중요한 한 부분이 되는 이들의 경험을 기록한다는 것에도 큰 의미를 두고자 한다.

1) 여성 퇴직자들이 취업을 시작했을 1960년, 1970년대 여성 취업 인구의 직종별 분포(한국여성개발원, 2000)를 보면, 전문기술직이 2.3%, 2.2%이며, 행정관리직은 전혀 없었다. 이만큼 이 부문에서의 여성 취업이 극히 제한되어 있음을 알 수 있다.

II. 관련연구 고찰

1. 직업의 의미

직업의 사전적 의미는 '직'과 '업'의 합성어에서 출발한다. '직'이라 함은 관을 중심으로 행하는 직무, 즉 관직의 의미와 직분을 맡아 행한다는 개인적, 사회적 역할이라는 의미를 동시에 내포하고 있다. 반면 '업'이라 함은 생계 유지와 자기능력을 발휘하여 전념하는 일이라는 뜻을 담고 있다. 따라서 직업은 사회적 책무로써 개인이 맡아야 하는 직무와 생계유지나 과업을 위해 수행하는 노동이라는 이중적 의미를 내포하고 있다(이무근, 1999: 21).

이러한 직업의 의미는 'occupation'과 'vocation'이라는 단어에서도 잘 구분된다. 'occupation'이 생계유지를 위해 일정 장소를 택하여 노동을 한다는 직장이라는 의미가 강한 반면, 'vocation'은 하느님으로부터 소명을 받아 행하는 일이라는 보다 도덕적인 뜻을 함축하고 있다. 한편 'business'는 금전을 얻기 위한 사업적이고 영리적인 일을 의미하여 'profession'은 전문 기술과 이를 달성하기 위한 훈련과 재능을 전제로 한다(한국직업능력개발원, 1999: 488).

또한 직업은 '일'과 명확한 구분 없이 사용되기도 하지만, 실제 '일'은 자신이나 타인에게 가치 있는 재화나 용역을 창출해 내는 활동으로 정의된다. 여기서 가치는 금전적인 가치뿐만 아니라 가사노동이나 자원봉사활동, 선교활동 등과 같이 금전적인 보상과는 다른 이타주의, 서비스 등과 같은 추상적인 관념도 포함되어 있다. 반면, 직업은 어떤 사람이 수행하는 일의 유형을 지칭하는 것으로 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 활동의 사회적, 기술적 구성으로 규정된다. 이럴 경우 직업은 '집합적 정체성(collective identity)'이 중요한 구성요소가 되어 특정한 일에 대한 가치와 관점, 정체성을 공유하는 집단의 사회경제적 활동으로 정의하기도 한다(홍두승 등, 1999). 따라서 여성 퇴직자가 퇴직에 이르기까지 종사했던 직업을 어떤 측면으로 인식하는지를 살펴보는 것은 의미 있을 것이다.

2. 직업과 가족

직업과 가족은 다양한 삶의 영역 중에서 개인의 전반적 삶의 질에 영향을 주는 가장 중요한 영역이다(조명환·차경호, 1998). 따라서 많은 학자들이 직업과 가족과의 관련성에 대해서 관심을 갖는데, 이러한 직업과 가족과의 관련성에 대해서 언급한 입장은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫 번째 입장은 역할긴장 이론으로, 이 이론은 희소성 가설에서 출발한다. 즉 개인이 지닌 시간과 에너지는 제한되어 있는데, 점유하는 역할의 수가 증가하면 사회가 과도

한 역할 의무감을 요구하므로 개인은 역할 과부하로 인한 역할긴장을 느끼게 되고, 이는 개인의 삶에 부정적인 영향을 미친다고 본다(Goode, 1960; Marks, 1977에서 재인용). 두 번째 입장은 역할축적 이론으로, 확장성 가설을 주장한다. 즉 개인이 지닌 역할정체감 수가 많을수록 보상과 기쁨을 느낄 수 있는 원천이 많아지고(Marks, 1977), 지위, 특권, 자원과 다른 역할에서 경험하게 되는 바람직하지 못한 측면을 상쇄시킬 수 있는 능력이 증가한다(Sieber, 1974)고 본다. 따라서 여성 퇴직자에게 직업과 가족은 어떤 관련성을 갖고 있는지 살펴보는 것은 여성 퇴직자의 취업지속 배경을 살펴보는 데 유용할 것이다. 특히 가정에 대한 몰입이 직업에 미치는 영향이 남성과 달리 여성의 경우에만 심각하게 나타나는 이른바 가족 영향의 성별 비대칭성을 지적하고 있는 연구결과들(Gutek et al., 1988; Crossby, 1987)을 보면, 여성 퇴직자의 취업지속 배경에서 이 두 측면이 어떻게 작용하며, 어떤 전략으로 해결하였는지는 중요한 사항이 될 것이다.

3. 한국 기혼여성의 취업 경력

직업이 한 개인에게 여러 가지 측면으로 중요한 의미를 가지고 있지만, 실제 여성들은 성별 분업적 이데올로기로 인해 직업과 가족을 양립할 수 있는 삶의 영역으로 보기 힘들었다. 특히 한국의 경우 가부장제 가치관이 사회 전반에 자리 잡고 있었기 때문에 한국 여성의 경제활동 참가 패턴은 생애동안 비교적 일관되게 유지되는 남성이나 생애 과정 동안 역U자 형태를 보이는 서구 여성과는 달리 20대 후반과 30대 초반의 참가율이 현저히 낮은 M자 형태를 띠고 있다. 이것은 자녀양육의 부담이 개별 여성에게 집중되고 있는 현실을 그대로 반영하는 것이며, 여성의 노동시장 경력이 출산과 양육으로 인하여 단절되는 것을 의미한다(장지연, 2001: 175).

이러한 상황이었기 때문에 1987년 남녀고용평등법이 시행되고 강제적인 결혼퇴직제가 사라지기 전까지는 여성이 결혼 이후에까지 취업을 지속하는 것은 거의 드문 현상임을 미루어 짐작할 수 있다. 실제 여성 퇴직자가 속한 코호트가 직업에 진입했던 1960년대 당시는 우리나라 산업이 노동 집약적인 섬유, 식품, 전자조립 부문의 경공업을 중심으로 산업화가 진행된 때로, 주로 농촌을 떠나 도시로 이동한 미혼 여성들이 미숙련 노동집약적 사업에 종사하면서 저임금 장시간 노동을 담당하고 있었다. 따라서 여성의 취업은 주로 미혼에게만 해당되는 일이었으며, 1980년대에도 여성 노동자의 평균연령은 23.3세이며, 여성의 경우 입사 시에 결혼퇴직 각서를 쓰는 것이 관례였다(박숙자,

1999: 224-225).

또한 특이한 것은 우리나라의 경우 고학력 여성이 경제 활동에 참가하는 비율이 다른 나라에 비해 낮아, 1990년대 우리나라 기혼여성의 경제활동 참가율을 분석한 연구(황수경, 2003: 198)에 따르면, 우리나라 기혼여성의 경우 경제활동 참가율에서는 학력별 편차가 거의 없고 오히려 부분적으로 부(-)적 상관관계를 보여주고 있다는 것이다. 특히 35세 이상의 기혼여성에서는 교육의 증가는 경제활동 참여를 저해하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 몇 가지 측면에서 해석되어지는데, 첫째, 여성의 교육수준이 높을수록 배우자의 교육수준도 높아 고소득 가구일 가능성이 높다는 점이다. 따라서 배우자의 소득은 순수한 소득효과를 가져와 여성의 노동공급을 줄이도록 작용할 수도 있다는 것이다. 둘째, 고학력 여성일수록 자녀양육 및 교육에 대한 관심과 기대치가 크고 자녀교육에서의 생산성도 높을 것으로 예상되어, 이것이 여성 자신의 시간의 기회비용을 증가시켜 경제활동 참여 유인을 줄인다는 것이다. 셋째, 일정 기간의 경력 단절을 거친 후 노동시장에 재진입하는 경우에 내부 노동시장이 발달되어 있는 1차 노동시장으로 진입할 가능성은 매우 희박하며 단순직을 중심으로 형성되어 있는 2차 노동시장으로의 진입만이 허용될 가능성이 크다는 점이다. 이 경우 여성의 높은 학력 수준은 기대소득(expected market wage)은 낮은 상태에서 의 중임급(reservation wage)만을 높이기 때문에 오히려 경제활동참가를 저해하는 요인으로 작용한다(황수경, 2003: 26)는 것이다.

이러한 맥락에서 본다면 같은 코호트 내에서도 비교적 고학력을 보이는 여성 퇴직자들은 여러 가지 악조건과 사회적 관례를 깨고 취업을 지속해 온 사람들임을 알 수 있다. 특히 이들이 직업활동에 진입했던 1960년대 당시 전문직 종사자는 전체의 1.8%로 불과하였으며, 관리직은 0.0%로 전무하였다. 오늘날에도 우리나라 여성 취업자 중에서 전문직, 관리직, 준전문직을 합친 비율은 11%로 OECD 국가들 중에서 최하위 수준(장지연, 2001: 190)인 것을 보면, 여성 퇴직자의 취업 경력 자체가 중요한 연구대상이 될 수 있다. 따라서 여성 퇴직자의 취업지속 배경에는 어떤 요인이 작용하고 있는지 살펴보는 것은 의미 있는 작업이 될 것이다.

III. 연구방법 및 제보자의 특성

1. 연구방법 및 절차

이 연구는 질적 연구의 연구방법 중 하나인 생애사(life

history) 분석을 하였으며, 이러한 생애사 분석을 위해 제보자를 심층 면접하여 자료를 수집하였다. 생애사는 개인이 경험한 역사인 동시에 개인의 경험 속에 녹아있는 역사로, 제보자의 생활담을 면담-기록자가 역사적 맥락 또는 문화적 맥락 속에서 재구성한 것이다(조용환, 1999: 127). 따라서 여성의 존재를 취업자로 인식하지 않았던 우리나라 산업화 초창기 시대에 나름대로 전략을 구사하면서 취업을 지속해 온 여성 퇴직자의 취업지속 배경을 살펴보는 데에는 개인적인 동시에 집단적 경험을 보여주는 생애사 분석이 의미 있을 것이다.

또한 면접은 사람들이 어떻게 자신의 세계를 조직하며, 살아가면서 어떤 의미를 경험하는지 연구자로 하여금 제보자의 관점으로 들어가게 허락한다(Patton, 1980: 196). 그러므로 여성의 목소리로 자신들의 직업 생애 궤적을 살펴보는 연구기법으로는 비구조화된 심층 면접이 적절한 것이다.

이같은 배경에서 이 연구는 여성의 역할이 가정 내 영역으로 한정되었으며, 취업을 했더라도 결혼 전 일시적인 경험으로 인식되던 1960, 1970년대에 취업하여, 적어도 한 직장에서 20년 이상을 근속한 경험을 갖고서 퇴직한 여성 퇴직자를 면접 대상으로 하여 이들의 직업생애사를 분석하였다.

이러한 제보자를 선정하고자 준거적 사례 선정 중 전형적 사례 선정법을 택하였다. 전형적 사례 선택은 모집단 특유의 속성을 가장 많이 가지고 있는 사례를 선택하는 것(조용환, 1999: 28)으로, 여성 퇴직자가 많지 않은 상태에서 제보자를 선택할 때는 유용한 방법이 된다. 이러한 전형적 사례에 접근하기 위해서 여교수 협의회나 교육공무원 및 공무원 은퇴자 모임 회원을 중심으로 눈덩이 표집을 하였다. 심층면접 과정에서 제보자별 새로운 내용 없이 거의 동일한 이야기가 되풀이되는 시점에서 면접을 종료했는데, 최종 심층면접 대상자는 12명이었다.

면접은 주로 제보자의 집에서 이루어졌으며, 제보자의 집에서 면접하는 것이 여의치 않을 때에는 제보자가 원하는 장소에서 면접을 하였다.

면접 시기는 2003년 7월 11일부터 8월 25일 사이였으며, 1회의 면접을 통하여 제보자가 생애과정에서 직업의 의미 및 직업 지속 배경에 대해서 충분히 이야기할 수 있도록 시간에 제약을 두지 않고 면접을 하였다. 면접 소요시간은 사례별로 차이가 있었으나 보통 2시간 30분에서 3시간이었다.

면접을 위한 반구조화된 질문은 어느 직종에서 언제 취직했고, 퇴직하였는지 등 비교적 객관적인 사실에 대한 질문과, 직업의 의미, 직장 일을 계속할 수 있었던 배경, 직업

<표 1> 제보자의 일반적 특성

제보자 이름	결혼지위	연령(세)	학력	가족유형(동거가족)	가계수입 (약 만원)	자녀(결혼여부)
최미진	기혼	69	대학원졸	핵가족(부부)	부부연금(560)+임대수입(밝히지 않음)	3남(기혼)
이경민	기혼	66	대졸	핵가족(부부)	부부연금(450)+은행이자(밝히지 않음)	2남1녀(기혼)
윤지영	사별	62	대졸	핵가족 (본인+미혼자녀)	본인연금(180)+자녀용돈(50)+은행이자(밝히지 않음)	2남(미혼)
공선주	기혼	67	대졸	핵가족(부부)	본인연금(160)+자녀용돈(50)	2남(기혼)
조수연	기혼	62	초급 대졸	핵가족(부부)	본인연금(230)+시간강사비	1남1녀(기혼)
남혜영	기혼	64	대중퇴	핵가족 (부부+미혼자녀)	본인연금(182)+자녀용돈(40)	1남(미혼) 1녀(기혼)
송지연	기혼	64	대학원졸	핵가족(부부)	부부연금(570)+자녀용돈(30)	2남(기혼)
김은희	기혼	66	대졸	핵가족(부부)	본인연금(280)+임대수입(900)	1남(미혼) 3녀(2명기혼)
박인혜	기혼	67	대학원졸	핵가족(부부)	부부연금(550)+납편월급(밝히지 않음)	1남1녀(기혼)
이주현	사별	66	대학원졸	확대가족(친정모+ 본인+미혼자녀)	본인연금(260)+자녀용돈(20)+은행이자(밝히지 않음)	2남(1명기혼) 1녀(기혼)
조민희	기혼	64	대졸	핵가족(부부)	부부연금(560)	2녀(기혼)
김지희	이혼	75	대학원졸	단독가구	본인수입(밝히지 않음)+은행이자(밝히지 않음)	2남1녀(기혼)

-가족 간 갈등 등으로 구성하였으나 제보자들이 자연스럽게 자신들의 생애를 말할 수 있도록 질문에 크게 제약을 두지 않았다. 면접 내용은 제보자의 양해를 얻어 소형 녹음기에 녹음하였고, 녹음한 내용을 전사하여 분석하였다.

2. 연구의 분석절차

면접 내용은 면접 자료를 분석할 때 내적 타당성을 높여줄 수 있도록 먼저 제보자 3명의 면접 자료를 토대로, Strauss(1987)가 분류한 개방적 코딩(open coding), 중추적 코딩(axial coding), 선택적 코딩(selective coding) 단계로 코딩화 하였다. 개방적 코딩 단계에서는 아무런 제한 없이 제보자가 구술한 내용에 토대를 두고 범주화하였다. 이 과정에서 도출된 범주는 직장을 시작한 시기, 직업지속연수, 직업, 당시 여성취업 현황, 학업경력, 어린시절 가정환경, 취업 당시 가사노동 전담자, 자녀양육 조력자, 경제적 어려움, 근무조건, 자녀에 대한 죄책감, 가정부 위탁 양육시 불안감, 여성 취업에 대한 국가 지원의 필요성, 퇴직계획, 퇴직 후 현 생활, 성인 자녀와의 동거 문제 등이었다. 중추적 코딩 단계에서는 제보자가 구술한 범주 하나 하나를 중심축에 놓고 면접 자료와 다른 범주를 수렴시켜서 검토하였는데, 이 과정에서 도출된 범주는 직업이 자신에게 주는 의미, 직장에서 일을 할 때 즐거웠던 추억, 직장 일을 계속할 수 있었던 배경, 어린 시절 및 학창 시절 추억, 부모님의 기대, 직업-가족 간 갈등 조절, 승진 등 남성 중심의 조직문화에서 경험한 불이익, 퇴직에 대한 생각, 퇴직

후의 생활 등이었다. 이러한 범주를 토대로 본 연구에서는 취업 지속 배경으로 도출된 직업의 의미, 직업-가족 간 양립 전략, 근무조건을 중심으로 선택적 코딩을 하였다.

이러한 면접 자료를 코딩하는 과정에서 정확성과 엄격성을 유지하기 위해서 각 연구자가 개별적으로 단계별 코딩 작업을 하였으며, 각 단계별 코딩 작업이 끝난 뒤에는 서로의 코딩 범주를 체크하면서 합의되면 다음 단계 코딩으로 이행하였고, 연구자 간 불일치하는 코딩 내용은 다시 논의하여 일치를 보는 방식을 시도하였다.

3. 제보자의 특성

면접에 참여한 여성 퇴직자는 총 12명이다. 제보자²⁾들의 개인적 특성은 <표 1>과 같다. 제보자 김지희 씨와 윤지영 씨, 이주현 씨를 제외한 모든 제보자들은 남편과 함께 생활하고 있었으며, 연령은 60대, 70대로, 평균 연령은 65세였다. 경제적으로 힘들어 대학생활을 중단했던 남혜영 씨를 제외한 모든 제보자들은 대학 졸업 이상의 학력을 보였다. 한국 사회에서 여성들의 인적 자본이 여성들의 경제 활동에 정(+)적인 역할을 하지 않는다는 사실이 잘 알려져 있으나(어수봉, 1996; 한국여성개발원, 1997; 황수경, 2003 등), 여성 퇴직자의 경우 남성과 마찬가지로 교육수준이 계층적 제약을 극복하고 지위 향상을 이루는 데 결정적

2) 제보자의 사생활을 보호하는 차원에서 실명이 아니라 가명을 제시하였음.

역할을 하였다(연하청 등, 1990: 26). 그리고 친정어머니를 모시고 있는 이주현 씨와 단독으로 거주하고 있는 김지희 씨를 제외한 모든 제보자들은 핵가족을 이루고 있었으며, 특히 이들의 가족생활주기 특성상 부부만 거주하는 핵가족 비율이 높았다. 일시불로 퇴직금을 받은 김지희 씨를 제외한 모든 제보자들은 연금을 받고 있었으며, 남편과 이혼한 김지희 씨, 남편과 사별한 윤지영 씨, 이주현 씨, 그리고 남편의 퇴직금을 모두 일시불로 받았던 조수연 씨, 남혜영 씨, 김은희 씨, 남편이 사업을 했던 공선주 씨를 제외한 모든 제보자들은 퇴직한 남편과 함께 연금을 받고 생활하고 있었기 때문에 퇴직 후에도 경제적으로는 여유로운 편이었다. 가계 수입을 밝히지 않은 김지희 씨를 제외한 제보자들의 최소 범위에서의 평균 가계 소득은 461만원이었다. 2003년 상반기의 도시 근로자의 월평균 가계 소득이 290만 7천원(통계청, 2003)인 것과 비교해보면, 제보자들의 경우 퇴직을 했어도 비교적 여유로운 생활을 할 수 있는 토대를 갖고 있음을 알 수 있다. 그리고 제보자들은 직업과 가정 일을 병행하면서 평균 3명의 자녀를 두었으며, 윤지영 씨, 남혜영 씨, 김은희 씨를 제외한 제보자들은 자녀를 모두 출가시켰다.

<표 2>에 제시되어 있는 것처럼, 제보자의 퇴직 관련 특성을 살펴보면, 제보자들은 교직과 공무원직에서 퇴직을 하였는데, 총 여성 근로자 중 20년 이상 장기 근속한 근로자의 비율이 1.1%(노동부, 2001)에 불과하며, 남성을 100으로 보았을 때 여성의 근속년수가 61.2% 밖에 되지 않는 것(노동부, 2003)을 보면, 제보자들의 장기근속은 개인적으로 뿐만 아니라 사회적으로도 큰 의미를 가짐을 알 수 있다. 제보자들의 퇴직유형은 정년퇴직과 명예퇴직이었는데, 초·중·고등학교 교사나 교장직에서 퇴직한 제보자들은 자의든 타의든 1998년에 통과된 교육공무원 정년단축 법안에 영향을 받았다. 특히 평교사로 퇴직한 사람들이 영향을 많이 받았는데, 이들은 학생들의 자율이 강조되는 제 7차 교육과정 개편으로 학생들을 지도하는 가운데 어려움을 많이 겪었는데, 이러한 가운데 젊은 교사들 틈에 끼어 학교생활을 해야 했기 때문에 정년이 단축되는 상황에서 명예퇴직을 신청한 경우도 있었다.

퇴직연령은 교원의 정년이 단축될 당시 퇴직금이 없어 질 수도 있다는 불안감에 휩싸여 영겁결에 명예퇴직을 한 조수연 씨와 사무관대우 공무원으로 퇴직한 남혜영 씨를 제외한 제보자들은 60대에 퇴직을 하였다. 제보자들은 짧

<표 2> 제보자의 직업 관련 특성

제보자 이름	퇴직 전 직업	퇴직유형 (퇴직시기)	퇴직연령 (만 세)	직업 지속년수(년)	퇴직후 기간(년)	퇴직 후 했던 일
최미진	대학교수	정년퇴직 (2001. 2)	65	43	3	대학 시간강사+종교활동→종교활동
이경민	초등학교 교사	명예퇴직 (1999. 2)	60	43	5	외손자녀 양육
윤지영	공무원	정년퇴직 (2001. 6)	60	26	2	퇴직 전 일과 관련한 강연+어학공부+글쓰기
공선주	고등학교 교사	명예퇴직 (1999. 8)	62	37	4	인성개발연구원→노동청 산하 정보고등학교 상담교사→네트워크 마케팅 →네트워크 마케팅 관련 주식회사 참여→구직
조수연	초등학교 교사	명예퇴직 (1999. 8)	57	35	4	퇴직한지 3년 후 초등학교 시간강사(부진아 방과후 지도) 시작
남혜영	공무원	정년퇴직 (1998. 12)	58	35	5	종교활동
송지연	초등학교 교장	정년퇴직 (2003. 2)	62	43	0.5	걸스카웃연맹+종이집기협회+종교활동+동창회 부회장
김은희	초등학교 교장	정년퇴직 (2002. 2)	62	43	3	성당문화센터 한글 강사 봉사, 강연
박인혜	대학교수	정년퇴직 (2002. 2)	65	31	1	전공 관련 번역작업
이주현	고등학교 교장	명예퇴직 (2000. 8)	61	37	4	서예
조민희	고등학교 교장	명예퇴직 (2002. 2)	61	39	2	박물관대학 수강, 남편 건강 때문에 함께 운동
김지희	대학교수	정년퇴직 (1994. 2)	65	35	10	전공관련 작품활동 및 독서

게는 26년, 길게는 43년을 근속하였는데, 이들의 평균 직업지속년수는 37년이었다. 그리고 김지희 씨를 제외한 다른 제보자들은 짧게는 6개월, 길게는 5년의 퇴직생활을 보냈으며, 퇴직한 지 평균 3년이 되었다. 제보자들은 퇴직을 수용하는 태도와 개인의 관심사에 따라 취미생활, 봉사활동, 구직활동, 종교활동 등 다양한 활동들을 하고 있었다.

IV. 여성 퇴직자의 생애사를 통해서 본 취업 지속 배경

앞서도 밝혔듯이 여성 퇴직자들의 생애사를 통해서 본 취업 지속 배경에는 직업이 자신에게 주는 의미, 직업-가족 간 양립 전략, 그리고 이들이 근속한 직종 자체가 갖는 근무조건이 자리 잡고 있었다.

1. 직업의 의미

1) “하늘에서 내려주신 업인데 내가 끝까지 해야 되겠다 하는 그런 사명감도 있었지요”

여성 퇴직자가 직업을 지속할 수 있었던 배경에는 이들이 종사했던 직업에 부여했던 의미가 크게 작용을 하고 있었다. 노동이라는 것은 그것이 행해지는 사회적 관계 속에서 그 의미와 가치가 구성되는 사회적 구성물이다(정고미라, 2000). 따라서 본인들이 수행하는 직업 노동이 사회적으로 의미 있고 가치 있는 활동이라고 생각한다면 여러 가지 장애를 무릅쓰고 그 일을 지속할 가능성이 높다. 그리고 이때 직업은 생업(occupation)의 의미를 넘어서 사회적 역할을 수행하기 위한 활동, 개성의 발휘, 자아실현을 위한 활동의 의미를 갖는 천직(vocation)의 의미로 다가온다.

제보자들은 역시 교직이라는 직종이 갖는 사회적 의미와 가치를 크게 인식하고 있었다. 제보자 대부분은 본인들의 직업생활에 대해서 ‘천직’(최미진 씨, 김연수 씨), ‘가르침의 열의’(김지희 씨), ‘보람’(조수연 씨, 송지연 씨, 조민희 씨), ‘적성에 맞춤’(이주현 씨), ‘공부하는 즐거움’(박인혜 씨) 등 긍정적으로 규정하고 있었다. 또한 사회적으로 인정받고 사회에 기여할 수 있는 측면을 높이 평가하고 있었다.

“교직 안했으면 내가 뭘 했겠어. (중략) (직업을) 가졌긴 가졌을 거예요 놀진 않았을텐데 이렇게 정년까지는 못했을 거예요. (중략) 선생이 내 적성에 맞으니까 선생을 했지만 다른 건 적성에 안 맞았을걸... 글썄 뭐 뛰어나서 됐다는 거 보다는 자기가 즐거움을 갖고 있기 때문에 했을 거예요. 자기가 쾌감을 느끼고 그렇기 때문에 했을 거예요. (중략) 애들을 사랑

하기 때문에 애들이 너무 좋았어 나는. 나는 이렇게 따로 앉았어도 애들 보면 너무 이뻐요 콧물을 흘리고 코가 이렇게 나와두 이뻐... 그러니까 사람 성격이야.” (송지연 씨)

또한 제보자들은 자신이 담당할 직업 일에 대한 천직의식뿐만 아니라 직업생활을 하는 것 자체에 대해서 긍정적인 의미를 부여하였다. 원래 일은 역사상 두 가지 다른 방향으로 이해되어져 왔다. 첫 번째 입장은, 직업은 인간의 본질적 행위이자 자아실현을 위한 수단이라는 것이다. 두 번째 입장은 직업은 인간이 할 수 있으면 피하고자 하는 고통스러운 수고라는 생각이다(강이수·신경아, 2000: 40). 이 두 가지 입장 중 여성 퇴직자들은 인간은 일하는 동물로, 직업을 가지지 않으면 무력해진다는 입장을 보였다.

“인간은 일하는 동물인 것 같아. 일을 안 하면 안 되겠다는 생각을 한거야, 여자인 나도 그래요. 그리고 평생 일할 수 있는 능력만 있으면 해야 된다고 생각을 해요. 정말로 무력해져요, 안 하니까... (중략) 직업은 어떤 일을 하든간에 성취라는 게 있잖아요. 성취감이라는 그 맛과 또 한가지는 수입. 수입이 없으면 또 재미없어요. (중략) 인간은 일이 있어야 돼. 일하는 동물이에요.” (공선주 씨)

한편 직업은 세 가지 수준에서 인간의 정체성 형성에 영향을 미치는데, 첫째, 직업은 인간이 자아존중감을 형성하는 데 없어서는 안 될 요소로, 직업 일을 수행하면서 인간은 자신이 사회적으로 가치 있는 존재이며 능력을 지닌 사람이라는 인식을 한다는 입장이다. 둘째, 직업은 인간이 자기 인격을 형성하는 주요한 축(차동관 외, 1999)으로, 직업은 인간의 성격과 세계관, 가치관 등 도덕적 특성의 형성에 상당한 영향을 준다는 입장이다. 셋째, 직업은 공동체 안에서 타인과 지속적인 상호작용을 유지해 가는 데 중요한 수단이 되어, 인간은 직업을 통해 타인과 만남으로써 자기중심성을 극복하고 사회성을 획득할 수 있는 기회를 얻는다는 것이다(강이수·신경아, 2000: 41-42). 이 중 여성 퇴직자들은 직업 일을 다른 측면보다 자아존중감을 형성하고, 타인과 지속적인 상호작용을 유지할 수 있게 하는 기제로 의미를 부여하고 있었다.

“일을 해야 되는데, 그 일이 인제 어느 정도 보람, 챌린징(challenging) 해야죠, 약간 힘도 들고 보람도 있고, 사회에 기여가 되고 기여도 해야 되고 사회하고 연관이 돼 있어야 되요. 인간이 사회적인 동물이

기 때문에. (중략) 예를 들어서 아 65세 정년, 이제부터 나는 뭐 그만큼 공부하고 가르치고 그랬으니까 이제부터는 놀아야지, 그게 얼마나 고문인지 몰라요. 평생을 놀지 않던 사람이 일하는 거는 축복인데, 노는 거는 고문이에요.” (박인혜 씨)

이러한 직업에 대한 의미 부여는 곧 높은 직무헌신도와 연결되었다. 직무헌신도는 직업에 어느 정도 자신을 몰입할 의향이 있는지를 의미하는 것으로, 자신이 하려는 직업 일을 얼마나 열심히 할 수 있는지, 그리고 가정과 직업 중 어느 것에 더 우선순위를 두는지의 가치지향을 통해 알 수 있다(정영숙, 2001: 59). 이런 측면에서 살펴보면, 여성 퇴직자들은 “직장가면은 집안은 전혀 생각 안 해 그게 인제 체질화가 됐는지 그러다가 딱 내려서 집에 오면 그 때 (집 일이) 생각이 나죠. 그게 굉장히 심했어요.”라고 밝힌 윤지영 씨의 진술에서 살펴볼 수 있듯이 직업 일을 할 때는 직업 일에만 몰입하는 등 직무헌신도가 높았음을 알 수 있다.

이처럼 여성 퇴직자가 강한 천직 의식을 가지며, 직업 지향성을 보일 수 있었던 배경에는 딸, 아들 차별하지 않고 딸들도 성취지향적으로 키운 부모의 높은 교육열이 있었다. 기성세대의 생애경로는 학력을 기준으로 양분되는데 (박재홍, 1999), 여성 퇴직자보다 거의 20년 가까이 연령이 낮은 빈곤 여성가장의 삶을 살펴본 연구(옥선화·성미애, 2004: 74-79)를 보면, 당시의 경제적 궁핍과 남아선호사상을 기초로 하는 가부장적 분위기 때문에 “여자가 배워서 무엇하나” 라는 부모의 인식에 따라 빈곤 여성가장은 대부분 저학력 수준에서 학업을 중단하였다. 그리고 이러한 저학력이 직업 선택에서 장애로 작용하면서, 저임금과 불안정성으로 특징되는 도시 비공식 부문에 취업할 수밖에 없었다. 이에 비해 여성 퇴직자의 경우 “부모님이 딸들이라도 배워야지 구박 안 받고 닳도록 사람답게 산다고...” 라고 진술한 김은희 씨 경우처럼, 당시로는 드물게 부모들의 교육열이 높았으며, 딸들에게도 성취지향적인 성향을 발휘하도록 지원했음을 알 수 있다. 이처럼 여성 퇴직자들은 딸, 아들 차별하지 않고 성취지향적으로 고등교육을 강조한 부모 덕분에 당시로는 드물게 고등교육을 받을 수 있었다. 그리고 이러한 고학력은 당시 경제구조가 취약한 상황에서도 비교적 안정적인 직종, 천직의 의미를 부여할 수 있는 직종에 진입할 수 있는 첫 발판으로 작용하였다.

- 2) “경제적인 여유가 있었다면 또 어떻게 됐을지 몰라요 나는 그런 처지가 못 됐기 때문에 그만 못 됐죠”
그러나 한국 여성들의 교육 증대는 자신들의 노동시장

가치를 높이려는 경제적 이유보다는 결혼시장을 위한 문화적 이유 때문에 이루어지는 경우가 많다(김용학·김진혁, 1990). 특히 ‘결혼은 선택, 직업은 필수’라고 외치는 오늘날과 달리 제보자들이 취업을 시작한 당시에는 가정생활 이데올로기가 사회 전반에 만연해 있었기 때문에, 고학력이 직업 근속에 무조건 긍정적인 요인으로만 작용했다고 보기에는 무리가 있다. 이러한 상황은 제보자의 진술에서도 드러났다. “아, 그 때 상황에서는 사실상 여자들 뭐 학교를 졸업하고 나면 자기 잡(job)을 가진다는 생각을 대체적으로 안하고 있던 세월이었는데...” 라고 말하는 남혜영 씨의 진술에서처럼 여성을 직업인으로 인식하는 사회 분위기가 아니었다.

이러한 상황이었음에도 불구하고, 친정아버지가 공무원이었던 최미진 씨, 친정아버지가 사업을 했고, 친정어머니가 일본 유학까지 한 뒤 교편을 잡았던 윤지영 씨, 친정집이 과수원 농사를 했던 조수연 씨, 친정아버지가 교직에 있었던 조민희 씨를 제외한 다른 제보자들은 간헐적이든 아니면 전적으로든 자신의 직업 활동을 통해 친정을 부양해야만 했다. 즉 본인들의 취업이 실제적으로 방위가족의 생계에 중요한 자리를 차지하였기 때문에 직업활동을 계속 해야 했다.

“나는 학교 다니다가 생활이 너무 어려워가지고 내가 오남매 맏인데 가계를 꾸려야 될 형편이 되가지고 그때서 이제 용단을 내려서 목구멍이 포도청이라고 생각하고 그 때 공채시험을 쳤는거죠.” (남혜영 씨)

그리고 “그 때는 결혼해 가지고 그렇게 다니는 여자들이 없었어요. 사회 인식도 그랬고 관례가 그랬고... (중략) 그 때의 인식으로는 결혼하면은 안 다녔어요.” 라는 윤지영 씨 진술처럼, 직업을 가지고 있다가도 결혼과 동시에 퇴직을 하는 것이 관례였지만, “우리 그 때는 좀 괜찮은 집(시집)에 가면 고만 났어요, 사람들이. 친구들이. 그래 고만 났는데 나는 딱 봐서 그리 고만 들 집(시집)이 아니더라고” 라는 이경민 씨의 진술처럼, 결혼을 했어도 넉넉한 상황이 아니었기 때문에 자연스럽게 직장생활을 계속 해야 했다.

“(결혼했어도 부양해야 됐기 때문에 그만둔다는 생각은) 전혀 안 했었어요. 근데 뭐 공무원 생활해 가면서 또 혼자 벌었으면 도저히 당해낼 수 없으니까. (중략) 아마 보통 사람 같으면 집어치웠을 지도 몰라 그런데 그 집어치운다는 게 가정적으로 경제적인 여유가 있었다면 또 어떻게 됐을지 몰라요 나는 그런

처지가 못 됐기 때문에 그만 못 됐죠.” (남혜영 씨)

이와 같이 친정과 시댁의 경제 상황이 제보자로 하여금 결혼퇴직제 관행을 개인 수준에서 깰 수 있도록 만들었다. 그리고 경제 상황이 어느 정도 회복되고 난 뒤에는 제보자 스스로 취업을 지속하는 데 장애가 되는 육아라는 고비를 넘긴 뒤였기 때문에 억울해서라도 취업을 지속하겠다는 의지를 가졌고, 그 의지를 관철시켰다.

“맨 처음에는 인제 가정적으로 여유가 없어 저희가 결혼할 때 우리 집 영감이 부모님이 안 계셔서 저기 물려받은 게 없어요. 그래 둘이 벌어서 사글세서부터 시작을 했기 때문에 경제적으로 여유가 없으니까 그 땐 할 수 없이 하라 그랬고, 경제적으로 조금 여유가 생기니까 당시 그만 둘 수 없느냐 소리를 몇 번 하더라고요. 좀 그만 두면 안 되겠냐 그래서 제가 지금 까지 내가 어린이들, 애들을 키워가면서 그 고생을 했는데 이제 고만 두면 너무 억울하니까 나를 봐달라고 했죠. 그래서 끝까지 했어요.” (김은희 씨)

그러나 이렇게 친정이나 시댁, 그리고 본인의 생식가족에서 중요한 부양자의 역할을 수행해 왔음에도 불구하고, 제보자들은 역시 사회에 만연했던 성별분업 이데올로기에서 자유로울 수가 없었기 때문에 본인을 부양자로 인식하지는 않았으며, 단지 가계에 보탬이 된다는 가계보조자로 인식하고 있었다.

“그러니까 그런 의식(부양자 의식)이 별로 없었던 것 같애 그런 의식이 별로 없었던 것 같애요. 글썽요 내가 좀 생각이 모자랐나?” (조민희 씨)

이처럼 제보자 몫으로 남겨진 친정과 시댁, 그리고 생식가족의 경제적인 부담이 결과적으로는 그 당시 여성 취업의 큰 장애 요인이 되는 결혼, 출산, 육아 과정에서도 직업을 지속할 수 있었던 한 배경이 되었으며, 개인 수준에서 결혼퇴직제 관행을 깰 수 있는 동기가 되었다.

2. 직업-가족 간 양립 전략

1) “나는 거의 남자처럼 살았어”

가정 밖의 사회경제적 활동에 참여하는 여성의 증가와 남녀평등 의식이 어느 정도 자리 잡고 있는 지금에도 여성은 여전히 가사노동과 자녀양육의 책임자로 인식되고 있다. 심지어 취업 여성 스스로도 가사노동은 자신이 수행

해야 하는 노동으로 인식하고 있다는 연구결과들(석드보라·이기영, 1999; 박재규, 2002 등)이 최근에도 많이 보고되고 있다. 이러한 맥락에서 보면, 여성 퇴직자들이 직업 생활을 할 때는 직장 일, 가정 일이 이중역할 부담으로 작용했을 가능성이 높았음을 충분히 예측할 수 있다. 특히 결혼이나 출산 자체보다는 가사노동과 자녀양육 부담이 직업을 중단하게 하는 중요한 사유가 된다는 연구결과들(통계청, 1998; 김영옥 등, 2002 등)을 보면, 퇴직까지 지속해 온 생애기간은 직업 일-가정 일 간 갈등으로 점철되었을 것임을 예측해 볼 수 있다. 따라서 성별분업 이데올로기가 강했던 당시에는 실제적으로 직업-가족을 양립할 수 있는 전략, 즉 이중역할 부담을 현실적으로 해결해야만 취업 지속이 가능해진다.

이러한 측면에서 보면 여성 퇴직자는 “나는 거의 남자처럼 살았어” 라는 이주현 씨의 말처럼, 직장생활을 영위하는 동안 육아나 가사노동을 거의 전담하지는 않았다. 즉 이들은 가사노동에 대해서는 ‘담당하죠... 의무감으로 하는 거고 재밌어서 하는 거는 아니고’(공선주 씨), ‘어쩔 수 없이 하지만, 원해서 하는 것은 아니죠’(최미진 씨), ‘그런 거 하고 싶지 않아요, 못하니까 내가’(이경민 씨), ‘취미가 없는 건 아니지만은 살림에 들이는 시간이 제일 아까워요, 아직도’(이주현 씨) 라고 진술하듯이 가사노동에 거의 가치를 부여하지 않았으며, 실제 직장생활을 할 때에도 가사노동을 거의 전담하지 않은 것으로 나타났다. 예외적으로 김은희 씨 경우 수퍼우먼 콤플렉스를 보이면서 직장 일을 하면서 가사 일에 소홀함을 보이지 않으려고 노력하였고 진술하였다. 하지만, 자녀 양육에 손이 많이 가는 학동기 전 단계에서는 가정부가 상주하여 가사를 조력하였으며, 친척 및 인척의 노동력이 큰 도움이 되었다고 밝혔다.

특히 친정 부모나 시부모가 생존해 있지 않거나(남혜영 씨, 김은희 씨), 지방에 거주했던(이경민 씨, 공선주 씨) 제보자들을 제외한 대부분의 제보자들은 친정 부모나 시부모가 육아 및 가사노동을 지원을 해 주는 상황에서 가정 부라는 가사노동 전담자를 두었기 때문에 “우리 때는 아이들 기르는 데 참 요순시절이었죠” 라는 공선주 씨의 말처럼, 직업을 지속하는 것이 직장일 중 한 가지를 선택해야 하는 절박한 문제, 즉 역할 긴장으로 다가오지 않게 하는 개인 수준의 대응 전략을 가졌음을 알 수 있다. 그리고 이러한 체제로 가정이 운영되었기 때문에, 당시 가부장적 사회 분위기와는 달리 친정부모와의 동거 비율(윤지영 씨, 김지희 씨, 공선주 씨, 송지연 씨, 이주현 씨, 조민희 씨)이 높았으며, 동거하지 않은 경우에도 친정 근처에 살면서 즉각적인 도움을 받은 경우도 많았다.

“어린 시절부터 계속 어머니, 부모님이 계시면서 가정부가 있었어요. 같이 있었어요. 우리 때는 아이들 길르는데 참 요순 시절이었죠. 먹여주면 되고 결혼만 시키면 됐으니까... 또 가정부를 쉽게 구할 수 있으니까...” (공선주 씨)

대부분의 기혼 취업여성들이 가정 밖의 성공적인 경제 활동 압력과 함께 가정에서 줄어들지 않고 있는 가사노동과 자녀양육 부담에 따른 심각한 스트레스를 받기 때문에 힘들어하며(한경혜, 1994; 장혜경, 1997; 황수경, 2003 등), 이러한 요인이 곧 한국 기혼여성의 취업구조를 불연속 취업형인 M자형으로 만든다는 것은 정설로 되어 있다. 그러나 제보자들은 “지금 생각하면 사실 다 힘든 일이었죠. 힘든 일 아니었어요? 근데 다른 사람보다는 가정적인 부담이 적었고 하기 때문에 내가 그 일을 해 낼 수 있지 않나...”라는 윤지영 씨의 진술처럼 개별 가족 수준에서 세대연대전략(intergeneration solidarity network)을 사용하며, 당시 값싼 노동력이었던 가정부의 지원을 통해 가정 내 역할을 최소화하거나 거의 수행하지 않으면서 남성과 동일하게 직무에 헌신했음을 알 수 있다. 따라서 “포장김치 하나 팔지 않는 시절(이경민 씨)” 이라고 진술할 정도로 가사노동의 사회화가 전혀 이루어지지 않은 사회적 상황이었음에도 불구하고 거의 남성처럼 직업 역할에 몰두하면서 현실적인 직업-가족 간 역할 긴장을 경험하지는 않았음을 알 수 있다. 그리고 앞서도 밝혔듯이 강한 직업 지향성을 보이면서 오히려 직업 일에서 얻는 지위, 특권, 자원 등이 역할축적으로 보상과 기쁨의 원천으로 작용했음을 알 수 있다.

그러나 이러한 물리적 환경이었음에도 불구하고 대다수의 제보자들은 성별분업 이데올로기를 내면화하고 있었다. 따라서 “항상 약간 감기 든 거 같이 그렇게 피곤하게 살았다” 는 박인혜 씨 표현처럼 두 가지 일을 양립하는 데서 오는 부담감은 항상 느끼고 생활하였다. 특히 여성의 가정 내 역할 중 자녀양육 역할은 모(母)의 역할이며, 모(母)가 자녀 곁에 함께 있어야 한다는 모성 역할에 대한 표준이 높았기 때문에, 이런 부담감은 자녀에 대한 죄책감으로 연결되어 있었다. 그 결과 “우리 남편하고 우리 친정 어머니, 아버지 땀에 남자처럼 살았어요, 완전히. 그러니까 직장에는 내가 성격적으로도 좀 그렇지만 직장에 나가서 내가 살림을 걱정하지를 않고 살았어요. (중략) (자녀에 대한 어떤 죄책감이나 이런 것은...) 나는 그런 것도 없어. 안 키우긴 될 안 키워. 엄마가 직장 가졌다고 애들을 안 키웠다고 그런다면야 말이 안 맞잖아 앞뒤가.”라고 당당하게 말하는 이주현 씨를 제외하고는 모두 하나같이 자녀에

대해서 죄책감을 가지고 있었다.

“하여튼 학교 애들 졸업할 때까지 항상 죄책감이 있었어요. (중략) 내가 이제 아이들한테 좀 죄스럽고 엄마로서의 뭘 제대로 못하지 않나... 그런 생각에 늘 마음에 걸렸어요.” (최미진 씨)

이처럼 이들은 여성 취업자에 대한 인식이나 가사노동 및 자녀양육의 사회화에 대한 사회적 공감대가 형성되지 않은 상태에서 본인도 성별분업 이데올로기를 내면화하면서 취업을 지속해 온 세대이다. 따라서 남성 퇴직자의 경우 자녀의 존재를 부양 대상으로 인식하여 퇴직 이전까지 가장의 역할을 잘 수행해 왔다고 인식하는 것(성미애, 1999)과는 달리, 여성 퇴직자는 자식에게 헌신적이었던 어머니의 모습을 모성 역할로 내면화 하면서 자신의 직업 활동 때문에 모(母)의 역할을 제대로 하지 못했다는 죄책감을 스스로 가지고 있었다.

2) “다른 아빠들처럼 자꾸 제재를 가하고 그렇다면은 어떻게 생각할지 모르겠는데 다닐 동안은 상당히 프리했어요”

당시 사회분위기를 고려할 때 여성 퇴직자들이나 개인적인 직업의식이나 친, 인척 및 가정부의 지원만으로는 직업을 계속하기 어려웠을 것이다. 가부장제 하에서는 부부 관계가 불평등하기 때문에 아내의 취업 지속의 많은 부분은 남편의 의사에 의해서 결정되기가 쉽다. 이런 상황에서 여성 퇴직자의 남편이 여성 퇴직자의 직업에 대해서 어떤 태도를 보였는지가 중요한데, 대부분의 제보자들의 남편들은 “도와줬죠. 도와줬다는 게 뭐냐 우선 내가 하는 거에 대해서 전적으로 그냥 학교를 그만두라 소리를 한번도 안 해서... (중략) 내가 직장생활 하는 데 전혀 화를 낸다든지 뭐 이러질 않았으니까 그게 도와 준거죠. 크게 도와 준거요.” 라는 이주현 씨의 진술처럼, 아내의 취업은 인정하되, 취업이 지속되기 위해서는 아내가 이중역할을 완벽하게 수행해야 하며, 아내가 취업했다고 해서 본인들이 가정 내 일을 수행해야 한다고는 생각하지 않는 전형적인 수정전통주의적 성역할 태도(Adams, 1980: 279)를 보였다.

이처럼 제보자들의 남편들은 수정전통주의적 성역할 태도를 가졌기 때문에 맞벌이 가정을 영위했음에도 불구하고 아내와 가정 내 역할을 공유하지는 않았다. 하지만 아내가 계속 취업을 하는 것 자체에 대해서도 제재를 가하지 않았기 때문에 결과적으로 제보자들이 퇴직까지 근속할 수 있는 한 요인이 될 수 있었다.

그러나 현실적으로 남편의 이러한 성역할 태도는 직장-가족 간 양립을 해야 하는 아내에게는 큰 갈등의 요인이 된다(이미숙, 1996; 김은희, 2002 등). 하지만 앞의 이주현 씨의 진술에서도 '도와줬다'라고 표현하듯이 제보자들 스스로도 수정전통주의적 성역할 태도를 견지했기 때문에 크게 문제시 되지 않았으며, 오히려 제보자들은 그런 태도를 보이는 남편을 전통적인 성역할 태도를 보이는 남편과 비교하면서 자신이 계속 취업할 수 있는 중요한 지지자이자 요인으로 남편을 인식하고 있었다.

“우리 영감이 조금 완고했어요. 완고하기 때문에 남편이 싫어하는 일은 전혀 안 했어요. 남편이 여자가 늦게 들어오는 거 싫어하고... (중략) 나가서는 내가 당당한 교장을 했지만, 집에 들어와서는 아주 착한 순종하는 아내로 살았어요. 그러니까 남편도 좋아했고... 그러니까 근무할 때는 근무에 대한 착실함, 집에 돌아오면 가정에 대한 그 모든 책임 요런 거를 분명하게 하니까 갈팡질팡하는 거 없어요. (중략) 우리 영감은 제가 근무할 때는 안 도와줬어요.” (김은희 씨)

또한 남혜영 씨나 박인혜 씨 경우 남편의 수정전통주의적 성역할 태도를 남편 개인의 특성으로 보기 보다는 사회문화적 구조의 문제로 귀인하면서, 직업생활을 할 때에도 부부간 큰 갈등 없이 본인의 시간을 조정하는 방향으로 가정 내 일을 해결해 왔다.

“뭐 고맙게 생각하고 뭐 그래요 그런데 일은 안 도와주고 왜냐하면 그 자랄 때 철저한 유교 집안에서... 그... 남존여비사상하면 좀 우습지만 그래도 아들 선호하는 집에서 뭐 이래 아주 여자를 우습게 보는 거 있잖아요 그 특히 영남지방의 반가에는 그런 게 많아요. 그러니까 남자 뭐 하면 안 되는 줄 알고 그거 탁 몸에 배 가지고 그래서 안 도와주는 거지 뭐 마음에 없어 가지고 그런 건 별로 없어요. (중략) 뭐 다른 아빠들처럼 뭐 자꾸 제재를 가하고 그렇다면은 어떻게 생각할지 모르겠는데 다닐 동안은 상당히 프리했어요.” (남혜영 씨)

그리고 제보자들은 “하나도 안 도와주는 사람이예요, 원래. (중략) 결혼 초반에는 기대도 안 했고 원래부터 식모가 있었으니까...” 라는 이경민 씨의 진술처럼, 가사노동 및 자녀양육을 지원하는 가정부나 친, 인척이 존재하는 상황에서 남편의 가정 내 역할 수행에 대해서는 거의 기대조차 하지 않았기 때문에, 부부 간 갈등 없이 퇴직까지

속했음을 알 수 있다. 오히려 이들은 남편과 같은 직종에 근무하는 경우가 많아, 동일한 직업 역할을 수행하는 선배 여성 모델이 없는 상황에서 남편으로부터 업무와 관련된 조언을 얻을 수 있는 상황을 높이 평가하고 있었다.

“내가 선생하면서 교감, 교장, 무슨 뭐 연구사, 연구관, 장학관, 장학사 다 하면서도 참 남편한테 많이 배워요. 그니까는 여자 전문직에 여자가 많지 않거든 다 남자거든. 남자에 특징이 있더라구 좀 이렇게 뭐라 그럴까 협의 하에 안하고 우기는 것도 강하고 그러면 얼마나 내가 스트레스를 받아요. 그럼 집에 와서 막 속상해 하든... (중략) 어드바이스를 해 주더라구 그래서 내가 그런 면에서 아... 그거 좋더라고 같은 직종일 때는 서로 주고받는 도움이 있어서 좋은 거...” (송지연 씨)

이처럼 여성 퇴직자의 남편들은 당시 전통주의적 성역할 태도를 보이는 남성과는 달리 수정전통주의적 성역할 태도를 가지고 있었기 때문에 제보자들이 직장 일을 계속하는 데 제재를 가하지 않았다. 이러한 남편의 특성은 결과적으로 여성 퇴직자들이 결혼퇴직제가 관행이던 그 시절에서도 직업 일을 지속할 수 있었던 배경이 되었다. 그리고 여성 퇴직자 역시 수정전통주의적 성역할 태도를 가지고 있었기 때문에 남편의 수정전통주의적 성역할 태도로 인해 갈등을 겪지는 않았다. 오히려 여성 퇴직자들은 전통주의적 성역할 태도를 보이는 다른 사람들의 남편과 자신의 배우자를 비교하면서 직장 일을 계속하게 제재를 가하지 않는 것에 고마움을 느끼고 있었다.

3. 근무조건

1) 직종

제보자들이 직장생활을 시작하였던 1950, 1960년대는 우리나라 산업화 초창기로, 취업 구조 자체가 여전히 농업경제 체제였기 때문에 일자리 창출이 쉽지가 않았다. 더욱이 여성의 역할을 가정 내 역할로 한정시켰던 사회전반적인 분위기로 인해 당시 여성 취업률이 말해주듯이 여성이 취업을 하기도 힘들뿐만 아니라 결혼 이후에도 취업을 지속하기 힘들었다.

이런 사회적 상황이었지만, 제보자들은 소위 말하는 여성적 직업 영역에 취업하였기 때문에 취업 지속이 가능했다. 여성적 직업의 대표적인 예가 교사, 간호사, 은행원 등이었는데, 제보자의 진술 속에서도 그대로 드러났다.

“(보통 여성들이 그 때는 어디에 많이 취직을?) 그 때는 학교가 제일 많았던 거 같고… (중략) 대개 교대 아니면 사범고등학교(사범학교) 그랬었죠. 그래서 학교 계통이 제일 많았고… (중략) 그 때 은행이 좀 있었죠. 은행이 있었는데 대부분이 고졸이 많았고…” (윤지영 씨)

이처럼 제보자들은 여성적 직업 영역에서 취업을 하였고, 또한 당시 직업 종류도 다양하지 않은 상태에서 비교적 사회적으로 인정받는 교직이나 공무원직에 종사했기 때문에 퇴직 때까지 직업을 지속할 수 있었다. 즉 전문직 종사자의 경우 상대적으로 취업지속성이 높은 이유는 여성이 유입되는 직종으로, 이후 여성 취업의 안정성에 중요한 영향을 미친다(은기수·박수미, 2002)는 연구결과처럼, 비교적 사회적으로 인정받는 여성적인 직종에 종사했기 때문에 직업을 지속할 수 있었다.

“그래도 (그 당시 여성의 직업으로는) 선생님이 제일 나았던 거 같애 (중략) 동네사람들이 내가 학교 선생님이 되었으니깐 ‘아버지가 애쓰신 보람이 있다’ 이렇게 얘기하셨지” (조수연 씨)

그러나 이러한 직종이라고 해서 직장생활을 하면서 어려움이 없었던 것은 아니었다. 여성의 일에 대한 평가절하는, 여성들이 수행하는 일 자체에 의해서라기보다는 그 일이 수행되는 사회적 관계 속에서 이루어진다(Kemp, 1994)는 말처럼, 대표적인 경우가 승진에서의 성차별 관행이었다. “애기 낳는 걸 굉장히 싫어해요. 왜냐면 여선생님들은 늘 그런 얘기를 해. 여선생님들은 뭐 아기 낳으면 아기 키울 생각이나 하고 그런다고. 뭐 그래서 여선생님들 쓰는 거를 상당히 제한하죠. 그래서 참 취직하기 힘들었어요 여자들이…” 라는 최미진 씨 진술처럼, 여성 직장인에 대한 편견의 관행이 여성적인 직종에도 만연해 있었다. 따라서 “내가 여자 교장이라 그런지 모르지만 평균 잡았을 때 여자 교장들이 훨씬 학교 운영도 알뜰하게 잘 하고 의식도 높고. 남잔 수가 많으니까 인제 개인차가 심하다고. 여자 교장들은 대충은 어느 선 이상들은 다 넘어가요”라는 이주현 씨의 진술에서 엿볼 수 있듯이 여성 직장인의 능력은 평가절하 되었으며, 승진 과정에서 차별받는 경우가 많았음을 알 수 있다. 이처럼 관행적으로 이루어지던 성차별을 제보자들은 사회제도적 차원에서 대책을 마련하기 보다는 “오히려 여자기 때문에 이 일을 잘 해내야지 다른 소리가 안들린다라고 하는 그런 의식이… 그거는 내가 처음부터 가졌던 것 같아요”라는 조민희 씨 진술처럼, 남성

들보다 더 열심히 직무에 헌신하는 등 개인적인 수준에서 해결해 왔다.

“아마 누구한테도 물어봐도 저는 부실하게 했다는 사람 하나도 없을 정도로 열심히 뛰었어요. 내 능력이 닿는 한 잘하고 못하는 거는 남이 평가하는 거니까 열심히 뛰었습니다. 이제 직장에 대한 불만은 교감, 교장을 안 시켜 준 거 그니까… 사립학교이기 때문에. 근데 이제 퇴입할 때 그 자제분이 그러셔요. 그 학교 이사장님 자제분이 ‘아 선생님은 교감 아무리 그래도 시킬려고 했었는데 교장들이 반대를 해서 안 했어요’ 그래요. 그러니까 남자들이 그런 게 있잖아요, 여자에 대한… 그래서 알았다고 어쨌든 인정해 줘서 고맙다고 했죠.” (공선주 씨)

특히 이러한 어려움은 그 당시 여성의 진입이 힘들었고, 실제 남성들과 경쟁을 해야 했던 교수직과 공무원직에서 퇴직한 제보자들에게는 더 가중되어 나타났다. 교수직에서 퇴직한 박인혜 씨는 직장생활을 “생존(survival)”이라고 표현할 정도였는데, 박인혜 씨와 김지희 씨 경우, 조직 내 절대 다수를 차지했던 남성들로부터 직장 동료로 인정받지 못한 상태에서 절대 고독을 경험한 것으로 나타났다. 이런 상황에서 박인혜 씨는 오랜 기간 동안 남성 교수와 경쟁관계나 이해관계를 만들지 않으면서 여성에게도 교수의 문이 열릴 수 있는 견인차 역할을 담당하였다. 반면, 김지희 씨는 남성 교수들의 무시를 외면하면서 고립된 학(鶴)처럼 직장생활을 영위하였다.

“여자를 쓴다는 거를 상상을 못했죠… 지나서 생각을 하니깐 이번인데, 이번이고 뭐 짝꿍 놀랐죠 동료들이 여자를 쓴다는 생각을 못했는데… 사람을 쓸 때 그 당시로서는 여자를… (여자를 임용하자고) 그 제안을 하기도 어려운 그런 상황이었거든요. (중략) 그래가지고 들어가서도 오래 혼자 외롭게 있었어요… 여자를 안 뽑으니까. 계속 여자가 혼자니까 절대 고독이죠. (중략) 수십년 동안 내가 이 사람들의 비위를 별로 거슬르질 않은 거예요. 그러니까 무슨 남자들 연구비도 나는 안 주고 남자들끼리 뭐 독식하고 그래도 별로 그런 거에 싸우고 그러지 않고 그냥 공부만 하고, 수업만 열심히 하고 그러니까 아 뭐 여자 씨도 저러면 별로 (웃음) 이런 인상이 가는 거예요. 그래가지고 결국 끝까지 버티던 사람도 ‘아유 모르겠구, 누가 들어오는지 모르지만 박 선생을 봐서 O.K. 하겠다’고 그래서 인제 그 철책문이 열린 거예요. 그

래가지고 그냥 줄줄이 들어와가지고.” (박인혜 씨)

이처럼 여성 퇴직자들은 당시 사회적으로 인정받았던 교직이나 공무원직에 종사했기 때문에 퇴직까지 직업을 지속할 수 있었다. 하지만, 어느 정도 여성적 직업에서도 승진에서는 성차별 관행으로 인해 불이익을 받았으며, 조직 내 절대 다수의 동료가 남성인 경우에는 여성을 동료로 인식하지 않는 조직 문화 속에서 절대 고독을 경험하면서 거의 생존 수준으로 직업을 지속해 왔음을 알 수 있었다.

2) 근무조건

당시에는 앞서도 언급하였듯이 기혼 여성의 취업 자체가 보편적이지 않았으며, 사회 전반적으로 취업할 수 있는 직장이 많지 않은 열악한 상황이었기 때문에 근무 조건이 좋지 않았다. 따라서 사립학교 선생님이었던 공선주 씨 경우 해산을 하고 일주일 만에 출근을 하고 가정방문을 하였다고 밝혔듯이, 기혼 여성이 취업을 지속할 수 있는 제도적 배려가 거의 전무하였다.

“별로 결근도 못했어요. 해산을 하고 일주일 만에 출근을 했어요. 사립학교, 사립학교였기 때문에... 어 나와서 땡땡 얼굴이 부은 상태에서 가정방문까지 한 동안 가정방문도 했잖아요.” (공선주 씨)

이러한 열악한 상황이었음에도 불구하고 대다수의 제보자는 자신들이 종사했던 교직의 경우 방학이 있었기 때문에 직업을 지속할 수 있었다고 밝혔다. 근무조건에 대해서는 교직에 있었던 제보자들이 주로 진술하였는데, 최미진 씨, 이경민 씨는 방학이 없었다면 벌써 그만두었을 것이라고 하였으며, 국립 대학교 행정실에 근무하였던 남혜영 씨 경우 직장생활을 할 때는 방학이 있는 교직의 근무조건을 많이 부러워했다고 진술하였다.

“우리는 방학이 있었던 사람이라 방학 시절에는 언 제나 그 맛을 봤던 사람들이잖아요 (중략) 근데 방학이 없었다면 선생 벌써 그만뒀을 거예요.” (이경민 씨)

또한 교직의 경우 정시에 출, 퇴근이 가능했기 때문에 늦게 귀가할 염려도 없으며, 자신과 가족을 위해 보낼 수 있는 시간이 명확하게 구분되는 등 비교적 자신의 의지에 따라 시간 조절이나 관리가 가능했기 때문에, “교직은 특히 다른 직장, 직종보다도 교직 사회는 가정과 직장을 양립하기가 수월하기 때문에... (중략) 결혼이 직장생활 하는 데 방해가 전혀 안 됐으니까 그냥 했어요 난...” 이라는 조민희

씨의 진술처럼 다른 직종에 비해서 비교적 근속할 가능성이 높았음을 알 수 있다. 또한 이러한 근무조건은 수정전 통주의적 성역할 태도를 보이는 배우자와 갈등할 여지를 줄여주었다.

“교직이 아니었다면 조금 어려웠을지도 모르지요. 출퇴근 시간이 왜 이런 일반 회사는 좀 일정하지가 않잖아요. 근데 이 교직은 정확하게 자기 할 일만 다 하면은 정시에 출근하고 정시에 퇴근할 수 있거든요. 그것이 이점이었던 거 같아요. 내가 늦게 들어왔다면 우리 영감이 못하게 했을 텐데 제가 교직생활을 하면서 전혀 그거에 구애를 안 받으니까 끝까지.” (김은희 씨)

이처럼 여성 퇴직자가 취업을 지속할 수 있었던 배경에는 방학이나 정시 출근, 정시 퇴근 등 비교적 가정과 직장을 양립할 수 있는 근무조건이 중요하게 작용했음을 알 수 있었다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 생애사 연구를 통해 성별분업 이데올로기가 만연한 사회분위기 속에서 기혼여성 취업인이 퇴직에 이르기까지 근속할 수 있었던 배경을 살펴보고, 이러한 배경을 토대로 기혼여성이 취업을 지속할 수 있는 지원 정책에 시사점을 제언해 보는 것을 목적으로 한다. 여성 퇴직자들은 여성이 취업인이라는 사실을 인식조차 하지 않았던 사회분위기 속에서도 직업 역할을 지속해온 사람들로서, 오늘날 기혼여성의 취업률을 높이는 데 전인차 역할을 해 왔다고 할 수 있다. 즉 이들은 여성 취업인에 대한 이해나 지원이 전혀 없는 상황에서 개인 수준에서 성차별적 관행을 견뎌내면서 여성의 지속적인 취업을 거부하던 철책문을 열었던 것이다. 따라서 제보자들이 직업 역할을 수행할 때 느꼈던 보람과 의미를 말할 때는, 폭풍우 속에서도 묵묵히 뿌리를 내리고 피어있는 한 송이 들꽃이 연상되었다.

이러한 심층면접과 질적 분석을 통해, 여성 퇴직자가 어떤 배경에서 퇴직까지 근속할 수 있었는지를 알 수 있었다.

먼저, 여성 퇴직자의 높은 직무헌신도, 천직 의식, 직업 지향성과 방위가족과 생식가족을 경제적으로 부양해야 한다는 상황이, 당시 사회적으로 만연해 있던 결혼퇴직제 관행을 개인 수준에서 깨면서 취업을 지속시켜온 한 배경이

된다. 그리고 이러한 조직지향적 프로 정신은 성차별 없이 딸의 성취를 존중해 주는 방위가족의 분위기에서 기인했음을 알 수 있다. 전문직 여성의 경우 조직이 추구하는 남성중심적이고 생산중심적인 기준과, 자신에게 부과되는 여성적 요구 사이에서 갈등 상황에 놓이게 되는데, 이 가운데서 기혼 여성들은 조직의 요구를 우선적인 것으로 여김으로써 자신의 개인적 삶을 희생하거나, 일과 가족 모두를 포기하지 않으려는 생각으로 스스로 일에서의 기대를 낮추어 가는 식으로 적응한다(정영애, 1997). 전자의 적응 방식은 가족으로부터의 고립과 소외를, 후자의 적응 방식은 직업에서의 고립과 주변화를 가져오기 쉬운데(강이수·신경아, 2000: 157), 앞에서 밝혔듯이 여성 퇴직자들은 “내가 결근을 한 일이 시집가느라고 결근하고 애 낳느라고 저기한 공식적인 그거 말고 내가 소위 그 하루 좀 쉬겠다라는 교장 결결 받아가지고 쉰 날이 딱 하루 있어. 아파서 쉰 일도 없어요 나는. 그날은 우리 시아버지 이장하는 날 묘 이장하는 날...” 이라고 밝힌 이주현 씨의 진술처럼, 높은 직무헌신도와 조직 및 직업지향성을 바탕으로 누구보다 열심히 교직과 공직에서 최선을 다 해 왔음을 알 수 있다. 또한 방위가족과 생식가족을 경제적으로 부양해야 한다는 상황이 여성 퇴직자로 하여금 취업을 지속할 수 있게 한 배경이 된다.

이러한 연구 결과를 통해서 보면, 여성 퇴직자는 직업의 의미를 생계유지를 위해 일정 장소를 택하여 노동을 한다는 생업(occupation)의식 뿐만 아니라 소명을 받아 행하는 일이라는 보다 도덕적인 뜻을 함축하는 천직(vocation)이라고 까지 생각했기 때문에 기혼여성 직장인이라는 선구자의 입장을 잘 수행했다고 할 수 있다. 또한 이러한 긍정적인 직업에 대한 의미 부여가 직무헌신도와 직업지향성의 기초가 되면서 결혼퇴직제 관행을 개인 수준에서 꺾었다고 할 수 있다.

둘째, 개인 수준에서 긍정적인 직업의식과 생활력을 가지고 있다고 해도 그 의지를 실행시킬 수 있도록 지원해주는 인프라가 마련되어 있지 않으면 퇴직까지 근속하기가 힘들다. 여성 퇴직자들은 일반적으로 기혼 여성이 직장을 다닐 때 경험할 수 있는 직업-가족 간 갈등 구조를 개별 가족 수준에서 세대연대전략을 사용하면서 대처한다. 이 전략을 통해 직업인 역할과 가정 내 어머니, 아내 역할 등이 이중부담으로 될 수 있는 역할긴장의 가능성을 차단하는데, 여기에는 당시 경제적 부담 없이 24시간 동거하면서 가사노동과 자녀양육을 수행해 주는 가정부의 역할도 한 몫을 한다. 또한 여성 퇴직자의 배우자가 당시 대부분의 남성들이 가졌던 전통주의적 성역할 태도가 아니라 수정전통주의적 성역할 태도를 보였는데, 이러한 성역할 태

도도 여성 퇴직자가 직업-가족 일을 모두 완벽하게 처리하는 한 직업 일을 지속할 수 있게 한 배경이 된다.

이러한 연구결과를 통해서 보면, 기혼 여성이 취업을 지속하기 위해서는 맞벌이 가정을 지원하는 인프라가 체계화되어 있어야 함을 알 수 있다. 여성 퇴직자의 경우 세대연대전략, 가정부 노동 등 사적 지원 인프라를 통해 직업-가족 간 갈등을 해결하였음을 알 수 있다. 따라서 이들에게는 직업이 긴장의 근원이 아니라 보상의 원천을 확대해주는 역할 축적이론이 적용되었음을 알 수 있다.

하지만 이러한 사적 지원망이 있었음에도 불구하고 여성의 모성 역할만 강조하는 사회분위기로 인해 심리적으로는 갈등이 많았다. “죄책감은 말도 못하죠. (중략) 내가 죄인이다... (중략) 내가 자식들을 위해서 우리 어머니가 희생한 것만큼 희생하지도 않았고 그러고 내가 이기적이지 않았나 하는 죄책감은 항상 있어요. 왜냐하면 순수하게 공부를 좋아했다고 그러지만 나 좋아하는 걸 했잖아요, 결국은.” 이라고 밝힌 박인혜 씨의 진술에서 알 수 있듯이, 지원망은 사적으로 구축할 수 있었으나 사회전반적인 이데올로기를 개인 수준에서 타파하기는 힘들었음을 알 수 있다. 결국 자녀에 대한 죄책감은 자녀에 대한 무조건적인 지원이 부모의 도리라는 가치와 상충작용을 하였다. 그 결과 퇴직 이후 각종 연금이나 퇴직금, 부동산 등으로 다른 집단에 비해 경제적 여유가 있었으나 이러한 경제적 넉넉함이 사회로 환원되기 보다는 자녀에 대한 과도한 지원으로 연결되고 있었다(성미애·옥선화, 2004).

셋째, 기혼 여성 근무자에 대한 인식이나 제도적 장치가 마련되지 않은 상태에서 여성 퇴직자들은 개인적으로 생존 전략을 구사하면서 직업생활을 유지해야 했다. 이러한 상황에서 제보자들이 근무했던 직종이나 근무조건이 중요한 배경으로 작용한다. 공무원직에서 퇴직한 남혜영 씨나 조민희 씨를 제외한 교직에서 퇴직한 제보자들은 여성 인력이 많았고, 근무조건 또한 정시에 출, 퇴근을 할 수 있었고, 방학이 있었기 때문에 비교적 직업-가족 간 갈등을 덜 경험하면서 근속했다고 할 수 있다. 하지만, 교직에서도 남성과 경쟁해야 하는 관리직이나 교수직에서 퇴직한 제보자들은 성차별을 많이 받았는데, 특히 절대 다수가 남성인 조직에서 혼자 생존해야 했던 교수직에서 퇴직한 제보자들은 대부분의 직업 생활동안 절대 고독 속에서 힘들었음을 알 수 있다. 이처럼 본인들이 힘들게 성차별적 직업 문화 속에서 그야말로 생존한 상황이었기 때문에 우수한 여학생들이 졸업한 뒤 결혼하고 전업주부로 있는 경우에 대해 안타까움이 많았다.

“참 아까운 점이 많아요. 우리 저기 대개 가르쳐보

면은 여학생들이 우수해요. 그래서 요것들은 인제 내가 요거요거 쓸 놈이다 이렇게 생각하면 졸업하면 결혼해 버리고 그만이에요. 재주가 많은 사람일수록 다 손을 놔버리는 거예요. 그러니깐은 야 인제 내가 여자를 별로 양성을 한다고 생각할 필요도 없겠구나 아주 환멸을 느꼈어요. (중략) 이거는 자기 본인의 꼬나풀이 있어야 돼요 자기가 하겠다는 그 의지와 또 해 낼 수 있는 능력이 그게 있어야 되는데 대개 그냥 하다가 말아버려요. (중략) 안타까워요 너무 안타까워요.” (김지희 씨)

이러한 결과를 통해서 볼 때, 여성이 취업을 지속하기 위해서는 근무조건이 중요함을 알 수 있다. 또한 여성 취업이 지속되어야만 성차별적 고용 관행이나 승진 관행도 타파될 수 있음을 알 수 있다.

이처럼 여성의 취업 단절이나 경력 불안의 주요 원인이 여성 퇴직자의 생애사를 통해서 볼 때에도 인적 자본의 한계보다는 성별분업 이데올로기에 기초한 결혼퇴직제 등의 성차별적 관행, 가사노동 및 자녀양육이었다. 그러나 여성 퇴직자의 경우 ‘여성’이 아니라 ‘명예 남성’으로 직업 생활을 할 수 있었던 사적 지원체계가 있었기 때문에 취업 중단 위기를 모면했음을 알 수 있다. 따라서 사회적 상황이 많이 달라진 지금에는 기혼 취업 여성이 ‘명예 남성’이 아니라 ‘여성’으로도 취업을 중단하지 않고 지속할 수 있도록, 개인 수준에서 동원할 수 있는 지원 전략이 아니라 사회적 차원에서 지원 시스템을 구축해야 함을 알 수 있다. 오늘날은 개인, 가족, 사회적으로 여성의 취업이 요구되며, 또한 지속되기를 원하는 시점이다. 특히 저출산 고령화의 문제가 심각한 사회 문제로 떠오르고 있는 시점에서 사회발전의 대안은 여성 노동력의 활용이다. 따라서 다각적인 방법으로 여성 취업, 특히 기혼 여성의 취업을 지원할 수 있는 방안을 마련해야 하는 것은 개인의 문제, 가족의 문제를 넘어서 사회적으로 달성해야 하는 시급 사안이라고 할 있다.

이러한 측면에서 여성 취업을 지속할 수 있는 몇 가지 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 부모가 딸 스스로 자신의 존재 가치나 자아존중감에 확신을 가질 수 있도록 격려하는 분위기가 필요하다. 여성 퇴직자의 방위가족의 경우 당시 남녀차별적인 자녀관과는 달리 딸에게도 강한 교육열을 보였으며, 딸이 자신의 사회적 성취를 향해 나아가는 길을 지지하였다. 이러한 가족에 기반한 지지원이 결국은 프로정신을 갖고 사회적 성취를 일구어가는 데 밑거름이 된 만큼 남녀평등한 가정 분위기를 조성할 수 있는 문화운동이 필요함을 알 수 있다.

둘째, 여성에게 직장과 가정이 양자택일의 문제가 아니라 양립할 수 있는 기회로 다가와야 한다. 그러기 위해서는 어렸을 때부터 남녀평등 의식을 고취하며, 가사노동의 가치를 남학생들도 인식할 수 있도록 교육해야 할 것이다. 여성 퇴직자의 남편이 수정전통주의적 성역할 태도를 보였지만 이것이 부부간 갈등의 요소가 되지 않았던 이유는 가정부와 친, 인척의 전폭적인 가사노동 및 자녀양육 지원이 있었기 때문에 가능했다. 그러나 지금은 이러한 지원이 현실적으로 실현될 수 없는 상황이다. 따라서 가사노동의 많은 부분은 사회화하며, 남성 역시 가정 내 일에 대한 책임 의식을 역할을 공유하는 평등주의적 성역할 태도를 내면화해야 할 것이다.

셋째, 여성 노동력이 지속적으로 생산성을 발휘하며 질적 향상을 꾀하기 위해서는 근무 조건이 중요하다. 여성 퇴직자의 경우에도 대부분 출, 퇴근 시간이 정해져 있고, 방학이 있는 교직에 근무했기 때문에 결혼과 출산을 해서도 직장 일을 병행할 수 있었다고 밝혔듯이, 근무자 본인이 자신의 시간을 자율적으로 관리하면서 안식할 수 있는 근무조건을 융통성을 발휘하는 것이 필요하다. 그리고 무엇보다 직업과 가정생활이 균형을 이룰 수 있도록 가족친화적 정책(예: 가족휴가, 대안적인 근무시간 제도, 일자리 공유 등)을 개발하는 것이 필요하다.

넷째, 한 제보자가 직장생활을 ‘절대 고독’이었다고 표현하였듯이, 자신과 함께 직업 역할을 수행할 수 있는 동성의 동료나 역할 모델이나 멘토가 될 수 있는 동성의 선배가 없다는 것은 직장생활을 지속하는 데 큰 장애가 된다. 특히 이러한 직업 구조는 여성에게 진입조차 힘들게 하는 장벽으로 작용하는 악순환의 고리가 될 수 있다. 따라서 이제는 성차별적인 노동현장에서 여성이 개인적으로 생존책을 마련해야 하는 식으로 방치하는 단계에서 벗어나, 남녀고용할당제 등 노동시장의 성별 분리를 완화하고 여성 고용을 확대하는 적극적인 정책을 도입하는 것도 필요할 것이다.

이처럼 이 연구는 여성 퇴직자의 생애과정을 통해 기혼 여성 노동력이 취업을 지속할 수 있었던 배경을 살펴보면서 정책적 제언을 제시하는 것을 목적으로 하였으나 여성 퇴직자 자체가 많지 않은 상황에서 다양한 직종의 취업 경력을 살펴보지 못하고 교직에 주로 한정해서 살펴보았다는 점에서 연구 결과를 해석하는 데 제한점을 갖는다.

하지만 기혼여성의 취업사(史)에서 중요한 자리를 차지하고 있는 여성 퇴직자를 대상으로 정책적 제언을 살펴볼 수 있었다는 점에서는 연구의 의의가 충분하다고 본다.

- 접수 일 : 2006년 07월 04일
- 심사 일 : 2006년 07월 29일
- 심사완료일 : 2006년 10월 11일

【참 고 문 헌】

- 강이수·신경아(2000). **여성과 일**. 서울: 동녘.
- 김영옥(1999). **여성취업력의 동태적인 변화 분석**. 서울: 한국여성개발원.
- 김영옥·양인숙·김한준(2002). **지식경제의 여성인력 수요와 직종개발**. 한국여성개발원.
- 김용학·김진혁(1990). 지역감정의 관계적 분석: 결혼 연결망을 중심으로. **한국 사회학**, 24(1), 1065-1086. 한국사회학회.
- 김은희(2002). 가족생활주기에 따른 맞벌이 남녀의 성역할 태도와 결혼만족도 연구. **한국가족복지학**, 10, 99-119.
- 노동부(2001). **경제활동인구 부가조사 결과분석자료**. (2003). **경제활동인구 부가조사 결과분석자료**.
- 박수미(2002). 한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. **한국사회학**, 36(2), 145-174.
- 박숙자(1999). **여성과 경제활동**. 여성한국사회연구소 편. **새로 쓰는 여성과 한국사회**. 서울: 사회문화연구소.
- 박재규(2002). 신자유주의의 세계적 확산과 한국 노동자의 생활보호. **사회과학연구**, 28, 41-63.
- 박재홍(1999). 기성세대의 생애사와 세대차이 인지에 관한 연구: 질적 접근. **한국사회학**, 33(2), 257-296. 한국사회학회.
- 석드보라·이기영(1999). 부부의 가사노동 자기역할인식과 사회화저항감. **한국가정관리학회지**, 43, 171-185.
- 성미애(1999). **남성 퇴직자의 생활태도 유형화 및 유형별 퇴직 후 적응도**. 서울대학교 박사학위 논문.
- 성미애·옥선화(2004). 여성 퇴직자의 퇴직 후 생활에 관한 질적 연구 -교직, 공무원직 퇴직자를 중심으로-. **가족과 문화**, 16(2), 55-91.
- 어수봉(1996). **한국의 여성노동시장**. 서울: 한국노동연구원.
- 연하청·이성표·박준경·김관영·한태선·홍종덕 (1990). **중산층 실태분석과 정책과제**. 서울: 한국개발연구원.
- 옥선화·성미애(2004). **빈곤 여성가장의 삶**. 서울: 하우.
- 은기수·박수미(2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스(sequence)분석. **한국 인구학**, 25(2), 한국인구학회.
- 이무근(1999). **직업교육학원론**. 서울: 교육과학사.
- 이미숙(1996). 맞벌이부부의 성역할태도와 성역할정체감이 가사분담과 결혼만족도에 미치는 영향. **생활과학연구논집**, 16(1), 153-173.
- 이미정(2001). 21세기 노동시장과 여성. 부산대학교 여성연구소 엮음. **여성과 직업**. 서울: 시그마프레스.
- 장지연(2001). 고학력 여성 경제활동의 국제비교. 부산대학교 여성연구소 엮음. **여성과 직업**. 서울: 시그마프레스.
- 정고미라(2000). 노동개념 새로 보기: 감정 노동의 이해를 위한 시론. 조순경 엮음. **노동과 페미니즘**. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 정영숙·박선자·이은엽·김득성·문소정(2001). 부산대 여학생의 취업의식, 실태와 취업활성화 프로그램에 관한 연구. **여성학연구**, 11(1), 1-19. 부산대학교 여성연구소.
- 정영애(1997). **생산중심적 조직 내의 성별관계: 공식 부문 경력 여성을 중심으로**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 장혜경(1997). **직장 내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발**. 한국여성개발원.
- 조명환·차경호(1998). **삶의 질에 대한 국가 간 비교**. 집문당
- 조용환(1999). **질적연구**. 서울: 교육과학사.
- 차동관·김국현·김대규(1999). **한국인의 직업 윤리와 인식**. 서울: 정림사.
- 통계청(1998). **경제활동인구연보**. (2003). **경제활동인구연보**.
- 한경혜(1994). 동반자적 부부관계 정립을 위한 소고. **여성연구**, 44, 87-105.
- 한국여성개발원(1997). **여성의 취업실태조사**.
- 한국여성개발원(2000). **여성통계연보**.
- 한국직업능력개발원(1999). **직업교육훈련대사전**.
- 홍두승·김병조·조동기(1999). **한국의 직업구조**. 서울: 서울대학교 출판부.
- 황수경(2003). **여성의 직업선택과 고용구조**. 서울: 한국노동연구원.
- Adams, B. N.(1980). *The Family: A sociological interpretation (3ed)*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Crosby, F.(1984). "Job Satisfaction and Domestic Life" in M. D. Lee and R. N. Kanurgo(eds.), *Management of Work and Personal Life*, New York: Praeger.
- Gutek, B. A., Larwood, L. & Stromberg, A H.(1988), *Women at Work An Annual Review(3)*, Sage: Newbury Park.
- Kemp, A. B.(1994). *Women's Work: Degraded and Devalued*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Mark, S. R.(1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment.

American Sociological Review, 42(4), 921-936.

Moen, P.(1985). Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity. in *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980 (ed.)*. By Elder, G. Itacha, New York: Cornell University Press.

Patton, M. Q.(1980). *Qualitative evaluation methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Sieber, S. D.(1974). Toward a theory of Role accumulation. *American sociological review*, 39, 567-578.

Sweet, S. & Moen, P.(2004). Coworking as a career strategy: Implications for the work and family lives of university employees. *Innovative Higher Education*, 28(4), 255-272.

<부 록> 제보자들의 특징

<제보자 1: 최미진 씨>

최미진 씨는 8남매의 장녀로, 부모님의 교육열에 힘입어 형제자매들이 모두 대학을 졸업하였고, 본인은 사범학교와 사범대학교를 졸업한 후 고등학교 교사생활을 하던 중 친정 식구들의 권유에 따라 두 자녀가 있는 상태에서 대학원에 진학하였고, 대학원 졸업 후 시간강사 생활을 하다가 대학교수가 되었다.

<제보자 2: 이경민 씨>

이경민 씨는 8남매의 장녀로, 여학교를 졸업한 어머니의 교육열로 사범학교를 졸업한 뒤 초등학교 교사로 직장생활을 하면서 야간대학교를 졸업하였다. 결혼 전에는 친정을 부양하였고 결혼 후에는 시댁을 부양하면서 장남 며느리 스트레스를 많이 겪었다.

<제보자 3: 윤지영 씨>

윤지영 씨는 무남독녀로, 일본 유학까지 한 어머니의 교육열과 전문직 취업에 대한 염원에 힘입어 남녀 공학 대학에서 법학을 전공하였다. 대학 졸업 후에는 국영기업체에서 1년 반 근무하였고 그 곳에서 남편을 만나 당시 사회적 통념에 따라 결혼과 함께 그만두었다. 이후 동양 자수의 권위자인 어머니 밑에서 자수를 배우면서 지내다가 사회활동을 하고 싶다는 의지로 35세에 공무원 시험을 쳤고, 노동부 7급 대우로 공무원 생활을 시작하였다.

<제보자 4: 공선주 씨>

공선주 씨는 무남독녀로, 가정형편이 힘들었지만 혼자 상경하여 고학으로 4년제 대학을 졸업하였고 1년 뒤부터 중학교 교사를 시작하였다. 본인도 일에 대한 성취욕이 강하였고 남편의 사업 부도라는 경제적 상황 때문에, 여교사를 선호하지 않는 사립학교의 근무 환경에도 불구하고 직업을 지속하였으며, 만 62세 교원 정년 단축의 첫 케이스로 명예 퇴직하게 된 것에 대해서 아쉬움이 많았다.

<제보자 5: 조수연 씨>

조수연 씨는 4남 1녀의 장녀로, 아들 딸 차별하지 않고 진학열을 보였던 아버지의 뜻으로 2년제 초급대학을 졸업한 뒤 채용고시를 봐서 초등학교 교사가 되었다. 교사생활을 아주 즐겁게 보냈으며, 본인의 표현대로 명예퇴직 후 3년을 놀다가 현재는 학업 부진인 초등학교 학생들을 방과 후에 특별 지도하는 시간강사로 나가고 있다.

<제보자 6: 남혜영 씨>

남혜영 씨는 1남 4녀 중 장녀로, 가정형편은 무척 힘들었지만 독립운동가 집안의 교육열에 힘입어 삼촌의 도움으로 고등학교를 졸업한 뒤 산골에 있는 초등학교의 교사로 직업생활을 시작하며 대학에도 진학하였으나 삶의 희망이 없는 것 같아서 대학교 2학년을 중퇴하고 공무원 시험을 쳐 세무공무원 사제직으로 공무원 생활을 시작하였고, 전직 시험에 붙어 대학교의 행정직으로 옮긴 후 만 58세에 대우 사무관으로 퇴직하였다. 직장생활을 하면서 계속 친정을 부양하였고, 남녀 차별, 학력차별 때문에 후배보다 승진이 누락되는 아픔을 많이 겪었다.

<제보자 7: 송지연 씨>

송지연 씨는 2남(6.25 때 모두 사망) 3녀 중 차녀로, 언니의 도움을 받아 사범학교를 졸업한 뒤 초등학교 교사를 시작하였고 자녀가 있는 상황에서 대학원을 졸업하였고, 교장이 되기 전에는 7년간 교육부에 근무하는 등 남편보다 항상 승진이 앞섰다.

<제보자 8: 김은희 씨>

김은희 씨는 2남(6.25 때 모두 사망) 3녀 중 막내로, 사범학교를 졸업한 뒤 초등학교 교사를 하면서 야간대학교를 졸업하

였고 교장으로 만 62세 정년의 첫 경우로 퇴직을 하였다. 어린 시절 거주지가 만주 → 해방 직전 황해도로 이주(부친은 토지개혁 당시 옥사) → 14 후퇴 때 백령도로 월남(오빠 둘 전사) → 서울로 상경에서 보여지듯 다른 제보자와 달리 전쟁의 비극이 가족사에 고스란히 남아있었는데, 당시 홀어머니의 교육열이 높아 힘든 상황에서도 고학을 하면서 학업을 끝냈고 돌아가시기 전까지 친정 어머니를 모시고 살았다. 김은희 씨의 남편은 전형적인 수정전통주의적 성역할 태도를 보여 자녀들이 학교에 진학하면서 혼자서 가사노동 및 자녀양육을 하였다.

<제보자 9: 박인혜 씨>

박인혜 씨는 2남 3녀의 장녀로, 여자도 배워야 한다는 어머니의 교육열에 힘입어 대학교를 진학하였고, 4학년 때 결혼한 뒤 고등학교 교사를 시작하였다. 이후 함께 고등학교 교사로 있던 남편이 먼저 석사학위를 취득(미국 유학)하고 대학교에 자리잡은 후 남편의 지원과 권고(본인은 자녀 때문에 해외 유학할 생각이 없었으며 학위 취득을 위해 자녀와 떨어져 생활한 것에 대해 죄의식이 있음)로 두 자녀가 있는 상태에서 석사학위를 취득을 위해 도미하였다. 학위

<제보자 10: 이주현 씨>

이주현 씨는 무남독녀로, 남녀차별하지 않는 집안 분위기 속에서 자연스럽게 학업을 계속하여 사범대학교를 졸업한 뒤 친정을 부양하면서 대한교과서 주식회사에서 1년 동안 임시사원으로 있다가 이듬해 고등학교 교사로 발령을 받았고, 교사직을 하면서 대학원을 졸업하였다. 이후 장학사 → 교감 → 교육부 연구관 → 교장이라는 이력에서 알 수 있듯이 제보자 스스로 말한 것처럼 살림에 전혀 구애받지 않고(친정부모와 동거하면서 가사조력자를 둬) 남자처럼 살았다.

<제보자 11: 조민희 씨>

조민희 씨는 3남 2녀 중 장녀로, 사범대학교를 졸업한 뒤 고등학교 교사 → 부장교사 → 장학사 → 교감 → 교장을 역임했고, 당시 교장이었던 남편의 퇴직, 학기 중간에 퇴직하면서 학교에 불편을 끼치는 문제, 학교 교사들이 본인의 정년을 의식하고 있다는 부담감 등을 고려하여 정년 6개월 전에 명예퇴직을 하였다.

<제보자 12: 김지희 씨>

김지희 씨는 1남 3녀 중 차녀로, 일본에서 16세까지 살았으며, 교육열이 강한 가족 분위기 속에서 전쟁으로 어수선한 50년대에 대학교 3학년을 중퇴하고 미국으로 유학을 가서 박사학위까지 취득하였다. 귀국 후 대학교 교수직으로 직업생활을 시작하였으나 당시 학계의 남녀차별과 유학과 차별 때문에 “그냥 상대를 안하고... 절 보고 학이라고 그러죠 학 한 마리가 저기 있다고...”라는 진술처럼 힘든 교직생활을 하였고, 또한 이혼한 남편을 대신하여 가족 부양자로서 힘들게 생활하면서 만 65세에 정년퇴직을 하였다.