

기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적연구*

A Qualitative Study on the Career Interrupted and the Child Care of Married Women

인하대학교 소비자 아동학전공**

석사엄경애***

부교수양성은****

Consumer & Child Studies Major, Inha Univ.

Master : Um, Kyung-Ae

Associate Professor : Yang, Sung-Eun

<Abstract>

This research is intended to find out the causes of the career interruption of highly-educated housewives, their experiences of caring for their children after career interruption, their psychological conflicts and coping strategies, and their attitudes toward reemployment. The participants were university-graduated housewives in their thirties who have pre-school children older than 2 years. The participants in this research consisted of twenty-nine participants.

The essence of this study is the belief system that career and maternal roles are not compatible. Specifically, the participants possessed a certain motherhood ideology, so they gave up working in order to care for their children, deferring their careers for a while. The participants had ambivalent feelings about working mothers, and described their children by highlighting their negative aspects. Additionally, the participants experienced persistent conflicts about developing their careers and caring for their children during their period of career interruption. The participants seemed to possess a vague sense of hope about their careers, and their attitudes toward their careers were ambiguous in the past, present, and even in the future.

▲주요어(Key Words) : 경력단절(career interruption), 자녀양육(child care), 모성 이데올로기(motherhood ideology), 질적연구(qualitative study), 재취업(reemployment.)

I. 서론

30대의 취업자수와 고용률이 통계 작성 이후 최저치로 떨어

졌다는 내용이 보도되었다. 30대는 생산성이 가장 높은 연령층으로 대부분 가정의 생계를 책임지고 있는 시기이기에 이들의 고용 부진은 사회적으로 큰 후유증을 낳을 것으로 우려된다. 30대 중에서도 고용악화의 최대 피해자는 여성이다(한겨레, 2009. 3. 22). 통계청에 따르면, 2009년 2월 30대 남성 취업자 수는 375만 1천명으로 전년엔 전주어 1만명 가까이 줄었지만, 30대 여성 취업자 수는 206만명으로 무려 15만 7천명이나 감소하여 전체 연령과 성별 가운데 30대 여성이 가장 큰 감소폭을 나타냈다(통계청, 2009). 이러한 현상은 30대 여성의 고용 여건이 취약하여

* 이 논문은 석사학위 논문 중 일부임.

** 이 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 연구되었음.
(This work was supported by INHA UNIVERSITY
Research Grant.)

*** 주저자 : 엄경애 (E-mail : essen-k@hanmail.net)

**** 교신저자 : 양성은 (E-mail : syang@inha.ac.kr)

직업을 유지하는 것이 남성에 비해 상대적으로 어렵다는 것을 나타낸다.

한편 우리 사회는 고등교육의 보편화로 여성의 고학력화가 빠르게 진행되고 있어, 성인 여성의 교육 수준은 OECD 국가들의 평균과 유사하다. 그러나 한국은 OECD 국가 중 대졸 이상 고학력 여성의 취업률이 여성 전체 취업률보다 낮게 나타나는 유일한 국가이다(권희경, 2010, 재인용). 이들의 경제활동 참가율은 20대 중반에 가장 높고, 결혼과 출산을 기점으로 급격하게 낮아져서 이후 다시 회복하지 못하는 L자형(L-shaped curve)을 이루고 있다. 즉, 4년제 대학 이상의 고학력 여성은 한번 노동시장에서 퇴장하면 그 이후 재진입하지 못하고 비경제활동 인구로 전환됨을 보여준다(김태홍, 2000; 민무숙, 2002). 이는 전문대졸이나 고졸 이하의 학력을 가진 여성과는 다른 양상을 보이는 것으로, 4년제 대학을 졸업한 여성들이 보이는 독특한 양상이라고 할 수 있다.

선행연구에 의하면, 경력단절 여성은 높은 취업욕구를 가지고 있는데 전업주부 중 취업희망자가 77.6%에 달하며(김태홍 등, 2001), 고학력 여성 비취업자 중 45.1%가 직업훈련을 원하는 것으로 나타났다(황수경 등, 2006). 특히 자녀출산 및 양육기에 있는 30~34세 여성의 직업훈련 희망자의 비중은 52.7%로 다른 연령대에 비해 매우 높게 나타나, 이 연령층이 출산 및 육아로 인해서 경력단절을 경험하고 있지만 향후 노동시장에 복귀하려는 요구가 높다는 것을 알 수 있었다(장서영 등, 2007). 그러나 위의 30대 여성 취업자수와 경제활동 참가율에서도 볼 수 있듯이, 고학력 여성들의 높은 취업욕구에 비해 이들의 재취업은 쉽지 않은 않다.

이처럼 많은 고학력 여성들은 높은 취업욕구를 갖고 있지만, 이와 다르게 취약한 고용 여건으로 인한 낮은 취업현실에서 이들은 불만족을 경험하게 된다. 우리 사회에 경력이 단절되고 전업주부로 살아가고 있는 고학력 여성들이 다수가 존재하고 있음에도 불구하고 실제로 고학력 경력단절 여성에 초점을 맞추어 진행된 연구는 매우 부족하므로, 고학력 여성의 경력이 단절된 삶에 대한 심층적 연구가 필요하다.

경력단절 여성에 대한 최근 연구들을 살펴본 결과, 몇 가지 한계점이 드러났다. 첫째, 경력단절 현상이 나타나게 된 배경에 있어서 경력단절에 대한 실태파악에 그치고 있거나, 원인을 분석하더라도 경력단절 여성이 퇴직을 선택하게 되는 다양한 요소를 함께 살펴본 연구는 부족하였다. 둘째, 자녀출산 및 양육을 중요한 이유로 경력이 단절된 이들에게 있어 자녀는 간과할 수 없는 존재이며, 전업주부로서 어머니 역할이 자신의 생활 전반과 정체성의 핵심이 되고 있다. 그러나 경력단절 여성을 연구함에 있어 자녀의 존재 및 그들이 처한 맥락을 통합적으로 살펴본 연구가 부족하였다. 셋째, 여성이 경력단절이 된 후의 전업주부로서의 삶과 그로 인한 정체성의 변화를 다룬 연구가 부족한 실정이다. 이들은 경력단절과 자녀양육이라는 삶의 변화를

겪으며 심리적 변화를 함께 겪으며, 이로 인해 정체성이 재구성되었을 가능성이 크다. 넷째, 경력단절 여성에 관한 연구의 상당수가 재취업에 초점이 맞추어져 있었다. 대부분의 연구는 양적 연구로 실태파악 및 프로그램 평가를 한 연구이며, 질적 연구로는 재취업에 성공한 사례 또는 재취업 교육 프로그램의 수강생들을 대상으로 한 연구가 이루어졌다. 그러나 재취업 교육에 참여하지 않는 다수의 경력단절 여성의 재취업에 대한 태도를 고찰한 연구는 미비하였다. 다섯째, 경력단절 여성에 대한 범위를 엄격하게 설정하지 못하였다. 학력에 상관없이 연구대상을 설정하였는데, 경력 단절은 학력에 따라 다른 양상이 나타난다는 선행연구에 따라 이에 대한 명확한 설정이 필요할 것으로 보인다.

따라서 기존의 경력단절 여성의 연구에 나타난 이러한 한계점과 문제인식을 바탕으로, 본 연구에서는 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 고학력 여성들로 연구참여자를 한정지어 이들이 퇴직을 선택하여 경력이 단절되기까지 다양한 원인이 어떻게 영향을 주고 있는지, 경력이 단절된 이후에 자녀를 양육하며 경험하는 삶의 변화와 정체성, 그로 인한 어려움과 대처전략이 무엇인지, 그리고 마지막으로 경력단절 여성의 재취업에 대한 태도를 살펴보고자 한다. 이를 위해서는 질적인 연구방법이 적합할 것으로 보이는데, 구체적으로는 질적연구의 다양한 방법 중에서 사람들이 실제로 어떻게 체험하고 상황을 해석하는가를 연구하여 경험과 의미를 있는 그대로 포착하여 드러낼 수 있는 현상학적 접근(phenomenological approach)이 적절할 것으로 보인다. 고학력 여성이 경력단절 후 자녀를 양육하면서 어떤 삶을 살아가고 있는지에 대한 연구가 희소한 상황에서, 질적연구방법은 그들이 인식하고 경험한 것에 집중하고, 그들의 언어로 드러내어 보여줄 수 있는 중요한 도구가 되어줄 수 있을 것이다.

그간 경력단절 여성에 관한 연구는 향후 가용 가능한 잠재노동인구로 여성 인력을 주목하면서 경력단절 여성의 재취업 활성화를 위한 교육이나 정책에 치중해 있었다. 그러나 정작 이들이 어떤 삶의 변화를 겪으며 어떠한 정체성을 가지고 살아가는지, 이들의 필요와 요구는 어떤 것인지에 대한 목소리는 잘 담아내지 못했다. 자녀양육에서의 부담과 취업욕구와 취업현실의 괴리 속에서 경험하는 불만족 등 이들이 겪는 심리적 어려움은 어떤 것이고, 이러한 어려움을 극복하기 위한 대처전략을 정체성의 변화와 함께 살펴보고자 한다. 이를 통해 경력단절 여성에 대한 피상적인 양적접근에서 벗어나 자녀양육을 포함한 이들의 삶을 보다 심층적으로 이해하여, 고학력 경력단절 여성의 실질적인 필요와 요구를 반영한 제도 개선에도 도움을 주고자 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 것은 다음과 같다.

<연구문제 1> 고학력 여성의 경력단절 경험은 어떠한가?

<연구문제 2> 고학력 여성의 경력단절 이후 자녀양육 경험은 어떠한가?

II. 선행연구 고찰

본 연구목적을 위해서 경력단절과 자녀양육에 관한 선행연구를 살펴보고자 한다. 경력단절에 관한 선행연구는 경력단절의 원인과 이후의 재취업을 구분하여 살펴보기로 한다.

1. 경력단절

1) 경력단절의 원인

여성들의 경력단절 원인에 관한 연구에 따르면, 자녀출산 및 육아가 가장 큰 이유로 지적되고 있다(김지경, 2004; 박경숙 · 김영혜, 2003; 박수미, 2003). 전체 자녀수, 미취학 자녀여부와 미취학 자녀수 등 자녀요인이 여성들의 경제활동단절에 유의미한 영향을 주며, 특히 가정 내 미취학 자녀의 존재는 여성들의 노동시장 이탈에 가장 큰 효과를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 요인이 여성의 경력단절을 초래하는 이유는 자녀의 출산이 일차적으로 여성의 시간과 노력을 요구하여 여성에게 전적으로 집중되는 육아부담이 경제활동 참여동기를 약화시키기 때문이다(황수경, 2002). 또한 자녀 출산 이후의 취업은 자녀양육 비용 등으로 인한 순 시장임금을 감소시키기 때문에 여성의 취업요구가 감소된다(김지경, 2004). 이러한 이유 외에도 한국 사회에 만연한 '모성'이라는 이름의 사회적 강요는 기혼 여성이 경제활동을 포기하고 양육을 담당할 것을 요구하여, 이들이 자발적으로 노동시장을 이탈하도록 한다(Jang & Merriam, 2005).

자녀출산 및 양육이라는 생애사건으로 인한 경력단절은 여성의 사회적 계층이나 학력에 따라 차이를 보인다. 여성들의 직업위신도와 급여가 높을수록 경력단절에 대한 자녀양육의 효과는 감소하여 경력단절을 경험하지 않지 않는 것으로 나타났다(장서영 등, 2007, 재인용). 또한 대부분의 선행연구들은 학력이 높을수록 취업지속기간이 짧아진다는 것을 밝혔다. 이것은 고학력 기혼 여성일수록 남편의 직업지위와 안정된 소득이 보장되어 결혼 및 출산 이후 경제활동 참가가 낮아지는 것으로 볼 수 있다(김영옥, 2002; 장서영 등, 2007, 재인용).

2) 경력단절 후 재취업

여성의 경제활동참여가 생애주기와 밀접한 관련성을 가짐에 따라 경력단절 여성의 재취업은 주로 가족주기 중 막내 자녀가 만 2세가 넘는 3주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 구명숙 · 홍상욱(2005)의 연구에서는 결혼 이후 10년 이내에 재취업하는 여성 중에서 2~4년차 동안에 70.3%가 재취업을 하여, 장기간 미취업 상태에 놓인 여성은 재취업할 확률이 상당히 낮음을 보여주었다.

경력단절 여성들의 대부분이 전일제보다는 시간제 근무를

희망한다는 점이 특징적으로 나타났다. 여전히 자녀양육과 가사일을 병행해야 하는 이들 경력단절 여성들은 가족의 조건을 우선적으로 고려하면서 단시간 근로를 보다 희망하는 것으로 나타났다. 또한 이들은 출퇴근거리에 대해 매우 민감하여, 집이나 집 근처에 위치하고 출근소요시간이 30분 미만인 직장에서 일하기를 희망하였다(한국여성개발원, 2004). 한편, 재취업 욕구와 실제 구직 활동은 분리되어 있는 것으로 나타났다. 경기도의 고학력 비취업 여성을 대상으로 한 연구(김희연, 2006)에서 96%의 여성이 취업 의사가 있다고 응답하였으나, 실제로 구직 활동을 한 비율은 29.2%에 지나지 않았으며, 권희경(2010)은 재취업 의사는 기간을 한정하였을 경우 더 낮아지는 경향이 있다고 밝혔다.

경력단절 여성의 재취업에 영향을 줄 수 있는 요인으로 다양한 요인들이 연구되었다. 먼저 학력 수준에 따라서는, 미국의 경우에는 고학력 여성들이 저학력 여성들보다 노동시장 복귀가 보다 빠르게 나타나는 반면, 우리나라 여성들의 경우에는 여성들의 재취업 시기는 학력에 상관없거나 오히려 고학력 여성들이 저학력 여성들보다 더 늦게 진입하는 경향이 있었다(박수미, 2003; 이재열, 1996). 이는 우리나라 여성노동시장의 경우, 고학력 여성들에게 접근 가능한 직종이 다양하지 않음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 일부 선행연구에서는 여성의 취업에 대한 가족의 지원이 여성의 재취업에 영향을 미칠 수 있는 것으로 드러났다. 자녀양육을 대행해줄 조력자의 유무가 여성의 노동시장 복귀에 최대관건으로 작용하여 기혼 여성의 출산 후 취업 지속의 가능성을 높이며(김지경, 2004), 보육시설을 이용하거나 대리양육자를 고용한 경우보다 자녀를 시어머니나 친정 어머니 등 친인척이 돌보고 있는 경우가 경력단절의 가능성이 낮고, 출산 후 빠르게 노동시장으로 되돌아오는 것으로 나타났다(장지연 · 김지경, 2001). 반대로 남편이나 확대 가족의 지원 부재는 경력단절 여성의 가정과 직장의 양립을 어렵게 함으로써 여성이 취업을 포기하게 만드는데 영향을 준다(구명숙 · 홍상욱, 2005). 가계의 소득수준은 경력단절여성의 노동시장 재진입에 부정적인 영향을 미친다(김지경, 2003). 재취업 시 예상되는 임금 또한 영향을 미칠 수 있는데, 임금이 높을수록 노동시장에 복귀하는 속도도 빨라진다(김지경, 2003). 이 외에 취업 근속년수와 경력단절 이전의 직종은 여성의 재취업에 영향력이 없거나 효과가 미미한 것으로 나타났다(김영옥, 2002; 박수미, 2003).

우리나라 경력단절 여성들의 노동시장 재진입에 장애가 되는 요인으로 가장 많이 지적되는 것은 적합한 취업교육의 부재와 경력단절 여성들의 눈높이에 맞는 다양한 일자리의 부족이다(장서영, 2008). 경력단절 여성에게 주어지는 취업기회는 저숙련, 저임금, 비정규직이 대부분이어서 고학력 경력단절 여성들의 재진입 사기를 저하시키고, 결과적으로 유휴인력을 양산한다(황수경, 2003). 단시간 근로의 활성화 정도가 매우 낮은 한국

사회의 현실 속에서 이들 여성들이 재취업 욕구가 많음에도 불구하고 실질적으로 접근할 수 있는 일자리가 부족하며, 접근 가능한 일자리와 재취업에 대한 다양한 교육훈련을 위한 정보의 부족이 경력단절 여성들의 재취업을 방해하는 실질적인 장애 요인으로 나타났다.

이 중 고학력 여성을 대상으로 한 연구는 경력단절 후 재취업에 관한 연구가 활발히 연구되고 있는 것에 비해 상대적으로 매우 부족하였다. 김영경(2007)은 고학력 여성들의 경력개발계획 및 의식과 재취업교육 요구를 조사하였으며, 황수경 등(2006)은 재취업을 위한 맞춤형 여성직업훈련의 성공 요건을, 장서영(2008)은 노동시장 재진입을 성공한 참여자들이 현실적인 장애물을 극복하며 교육에 참여하여 재취업에 성공한 과정을 분석하였다. 그러나 이들 연구에서는 전문대의 학력을 가진 여성과 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 여성을 구분하지 않고 혼합하여 연구참여자로 설정하였다. 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 여성들의 경우, 고졸 이하거나 전문대의 학력을 가진 여성들의 고용률과 다른 양상을 보인다는 선행연구를 근거로 할 때, 고학력 여성을 연구함에 있어 학력을 명확히 구분지어 연구하는 것이 요구된다.

2. 여성의 취업과 자녀양육

여성의 취업과 자녀양육에 관련된 연구는 자녀양육에서 취업모와 비취업모가 어떠한 차이를 보이는지를 살펴본 연구가 대다수를 차지하고 있다. 부모역할만족도나 생활만족도에 관한 연구에서는 취업모가 비취업모보다 부모역할만족도나 생활만족도가 높다는 결과가 나타났다(김정희·문혁준, 2006; 문혁준, 2003). 이것은 자녀를 둔 기혼여성의 취업은 가정이라는 영역뿐만 아니라, 경제적인 보상과 자아실현의 욕구를 사회에서 충족시킬 수 있는 성취감이 부모로서의 역할만족에까지 긍정적인 영향을 미치게 된 것이라고 볼 수 있다. 양육태도는 어머니의 취업유무에 따라 유의한 차이가 있었다는 일관된 결과를 보여주는데, 취업모의 경우 비취업모보다 긍정적인 양육태도를 보였다(방경숙, 2004). 일부 선행연구에서는 여성의 취업유무보다는 취업에 대한 해석이나 만족도가 중요하다는 결과를 제시하였다. 어머니의 복지감이나 아동발달에 영향을 미치는 것은 취업 자체가 아니라 어머니가 취업에 대해 지각하고 해석하는 방식이며, 따라서 어머니 취업의 영향을 보다 정확히 이해하기 위해서는 어머니가 가진 신념체계, 그리고 이 신념체계에 영향을 미치는 미시적, 거시적 요인들에 대한 보다 폭넓은 이해가 필요하다(장영은, 2009). 또한 취업모의 직업만족도는 영유아의 인지·사회 발달에 전반적으로 영향을 미치게 된다는 것으로 나타났다(이현정, 2009).

취업모와 비취업모에 관한 연구는 '비취업모'라는 용어에서도 볼 수 있듯이 취업모에 초점이 맞추어져 있었다. 즉, '취업모'를

중심으로 하여 취업하지 않은 여성을 '비취업모'로 구분지었으며, 여성의 취업이 자녀양육에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 비취업모와 비교한 연구가 대부분을 차지하고 있었다. 이에 비해서 비취업모 즉, 전업주부만을 대상으로 한 선행연구는 제한적이었다.

전업주부에 관한 연구를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 전업주부의 삶에서 자녀의 교육을 포함한 양육이 그들의 삶의 핵심이 되고 있었다. 윤택림(1996)은 도시 중산층 전업주부 3명의 일주일 생활기록표와 심층면접을 통해 이들의 일상을 통해 나타난 모성 이데올로기를 살펴본 결과, 자녀 중심의 핵가족 내에서 어머니의 역할이 비대화되어 있음을 지적하였다. 이로 인해 어머니의 일상생활이 자녀의 교육 시간표에 따라 제한되고 있으며, 어머니로서의 여성은 공간적 활동 영역과 사교 범위가 한정되고, 대화 내용이나 친족관계에서도 자녀 교육이 우선시되고 있었다. 이러한 경향은 11명의 전업주부를 대상으로 한 김선미(2004)의 질적 연구에서도 잘 나타났다. 전업주부의 일상생활에서 자녀 교육은 물리적으로나 정신적으로 가장 중요한 부분을 차지하고 있었다. 어머니들은 자녀가 취학하기 전부터 자녀 양육의 부담을 과중하게 느끼고, 교육에 대한 압력 역시 학령 전부터 시작되고 있었다. 또한 전업주부 가족에서는 부부간 분업과 전문화가 고도화되어 '돈 잘 버는 아버지'와 '자녀 교육 전문가 어머니'로 분화된 역할이 요구되고 있었다.

어머니 취업과 자녀양육에 관한 선행연구를 살펴본 결과, 지금까지 전업주부의 삶의 맥락 속에서, 전업주부의 시각으로 자녀양육의 경험을 연구한 경우는 상당히 드물었다. 취업모와 비취업모의 비교라는 목적에 압도되어 전업주부로 살아가는 다수의 여성이 존재함에도 불구하고 전업주부의 자녀양육은 여러 주제 사이에 포함되어 일부분으로 다루어져 심도있게 연구되지 못한 한계점이 드러났다. 이에 본 연구에서는 여성이 경력단절 후 전업주부로서 자녀를 양육하면서 경험한 삶의 변화를 그들의 시각에서 다루고자 한다.

III. 연구방법

본 연구는 질적연구방법의 하나인 Giorgi의 현상학적 접근법을 활용하여 고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험의 의미와 본질을 탐색하고자 한다. 연구참여자들이 어떤 삶을 살고 있고, 그들의 시각으로부터 '살아 있는 경험'(the lived experience)에 대한 이해를 얻으며, 그들의 삶으로부터 어떤 의미를 도출하고자 하는 경우에 질적인 접근이 적합하다(Padgett, 1998). 즉, 연구참여자들이 세계를 바라보는 방식이나 다양한 삶의 경험 속에서 어떤 의미를 구성하는가 하는 것은 질적인 접근을 통해서 잘 이해될 수 있다. 고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험과 그들이 겪는 심리적 변화와 갈등을 있는 그대로

기술하고 그 경험의 의미와 본질을 이해하는데 질적연구가 적합하며, 질적연구의 방법 중에서 경험하는 주체에게 드러난 그 대로의 현상을 포착하여 경험세계의 근거에 있는 본질을 밝히는 현상학(홍현미라 등, 2008)이 본 연구의 목적과 부합한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 비실재적, 의도적, 동기가 함축되며 정체성을 반영하는 특성을 가진 Giorgi의 현상학적 접근법으로 고찰하고자 한다.

1. 연구참여자

본 연구의 연구참여자는 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 30대

전업주부 여성으로, 과거 직장경험이 있고, 만 2세 이상의 취학 전 막내자녀가 있는 여성이다. 이와 같은 준거는 선행연구에서 밝혀진 이론적 결과를 바탕으로 세워졌으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 4년제 대졸 이상의 고학력 여성의 경우 20대 중반에 경제활동 참가율이 가장 높고, 자녀출산 및 양육기인 30~34세 이후 급격히 하락하여 이후 다시 회복하지 못하는 양상을 보이고 있어(통계청, 2007), 전문대졸과 다른 L자형 곡선을 나타낸다. 따라서 4년제 대졸 이상 여성의 노동이동은 전문대졸과 차별화되고 있음에 주목하여 본 연구에서는 고학력 여성을 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 여성으로 제한하였다.

<표 1> 연구참여자들의 사회인구학적 특성

번호	연령	퇴직 전 직업	근속연수	경력단절기간	퇴직 전 연봉	자녀연령	월평균 가계소득
1	36	회사원(사무직)/중학교 시간강사	4년/5개월	6년	2000~2100만	만 4세	250만
2	33	보육교사	2년	5.5년	1300만	만 4세	350만
3	36	오케스트라 단원/그래픽 디자이너/학원강사	6년/3년/6개월	3년	1200만	만 2세/만 2세	210만
4	35	대학교 행정조교/학원강사	3년/4년	3년	2000만	만 2세	300만
5	35	회사원/회사원/대학교 조교/회사원(회계)	2년/1년/1년/1년	7년	1800만	만 7세/만 5세/만 2세	500만
6	35	회사원(법무사)	5년	7년	3000만	만 6세/만 3세	170만
7*	32	디자인연구소 주임연구원/인터넷사업 운영	2년/1.5년	5년/1년	2300만/3000만	만 4세	170만
8	34	대학교 조교/은행원	2년/3년	6년	2000~3000만	만 5세/만 3세	400~500만
9	32	회사원/중학교 기간제교사	2년/2년	4년	2500만	만 3세	550~600만
10	38	학습지 상담교사/무역회사	1년/5년	9년	2300~2500만	만 9세/만 6세	300만
11	33	학원강사	7년	4.5년	1800~2400만	만 4세	500~600만
12	31	회사원(대기업)	4년	4년	3500만	만 2세	600만
13	35	프로그래머/회사원(번역)	6개월/4년	7년	2000~2500만	만 5세	500만
14	32	회사원(무역)	2.5년	6년	2000만	만 3세	300만
15*	35	연구원/학원강사/학원운영	2년/2년/2년	4년	2500만	만 4세/만 2세	300만
16	33	회사원(사무직)	5.5년	7년	2000만	만 3세	350만
17	30	보육교사	2년	4년	1700만	만 2세	250~300만
18	33	학원강사	8년	3년	1440만	만 2세	300만
19	37	회사원(무역)	15년	1년	4800만	만 5세	500~600만
20	34	학원강사/과외강사	5년/2년	1년	1800만	만 3세	250만
21	32	간호사	6년	4년	3000만	만 3세	300만
22	31	사회복지사	4.5년	5년	1800만	만 4세	400만
23	36	회사원(사무직)/회사원(사무직)/회사원(임대업무)	3년/1년/1년	8년/7개월	1320만/2200만	만 5세/만 5세	300만
24	34	대학교 조교/학습지교사/ 회사원/학습지교사	6개월/6개월/ 6개월/8년	1년	2400만	만 8세/만 5세	380만
25*	34	연구원	3년	5년	3800만	만 5세/만 5세	500만
26	34	회사원(사무직)/학원강사	1년/9년	6개월	2200만	만 5세/만 2세	280만
27	36	언어치료사	약 3년	8년	1200만	만 5세	500만
28	32	유치원교사/학습지교사	3년/15년	5년	2000만	만 5세/만 3세	300만
29	36	회사원(인테리어)/미술강사	2년/2년	9년	1800만	만 8세/만 3세	600~670만

*대학원을 졸업한 연구참여자.

둘째, 과거에 직장경험이 있는 참여자를 대상으로 하였다. ILO(1982)의 정의에 따라, 취업을 임금근로고용과 자영업을 포함하는 것으로 보고, 과거에 직장 경험이 최소한 1회 이상 있는 참여자로 제한하였다.

셋째, 여성의 취업지속과 단절은 자녀의 존재에 의해 크게 영향을 받는데, 미취학자녀의 유무는 여성의 경력단절과 재취업에 큰 영향을 미친다(김지경, 2004; 박경숙·김영혜, 2003; 박수미, 2003). 여성의 경력단절은 주로 여성이 20대 후반 또는 30대 초반 연령에 주로 발생하고, 가족주기로는 만 2세 이하의 영유아기 자녀가 있는 2주기에 주로 발생하며, 재취업은 막내 자녀가 만 2세를 넘는 시기에 주로 발생한다는 결과가 밝혀진 바 있다(황수경, 2003). 따라서 본 연구의 준거로 만 2세 이후의 막내 자녀가 있는 시기로 정한 이유는 그 시기에 육아에 대한 부담에서 벗어나 재취업에 대한 욕구가 높아지는 시기이기 때문에 여성들이 재취업을 위한 방안을 탐색하거나 실제적인 노력을 할 것이라고 판단했기 때문이다. 그러나 이 시기에 경력단절로 계속 남아 있게 된다면, 기대하는 상태와 현재의 상태간의 격차로 인해 갈등이 높을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 이들의 심리적 불만과 갈등이 심화될 수 있는 시기가 만 2세 이상의 취학 전 막내자녀가 있는 시기라고 판단하여 이러한 준거를 세웠다.

넷째, 여성의 초혼연령이 평균 28.7세, 첫 출산 연령은 29.9세(통계청, 2010)라는 결과에 따라 여성의 초혼 연령과 출산 연령을 고려했을 때, 만 2세 이상의 취학 전 막내자녀가 있는 여성이 대체적으로 30대인 것으로 판단하였다. 따라서 연구참여자의 연령 기준을 30대로 선정하였다.

다섯째, '자녀보육을 대항해 줄 조력자의 유무'가 여성의 출산 후 재취업에 영향을 미친다는 선행연구에 따라(김지경·조유현, 2003; 장지연·김지경, 2001), 양육을 조력해줄 수 있는 조부모가 한 가구에 존재하는 확대가족과 그렇지 않은 핵가족은 여성의 경력단절에 미치는 영향이 다를 것으로 판단하였다. 본 연구에서는 부모와 그들의 자녀로 이루어진 핵가족으로 준거를 한정하였다.

여섯째, 사회경제적인 영향을 최소화하기 위해 중산층을 연구참여자로 하였다.

앞에서 제시한 6가지 준거를 가지고 준거적 선택(criterion-based selection)을 원칙으로 하여, 최종적으로 선정된 본 연구의 참여자는 29명이었다. 평균 연령은 만 34세였으며, 학력은 4년제 대학교 졸업 26명, 대학원 졸업 3명이었다. 본 연구참여자들의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

2. 자료수집

본 연구에서는 자료수집을 위해 개별심층면접을 진행하였다. 본 조사에 앞서 연구자가 선행연구를 바탕으로 구성된 참여자 준거와 심층면접내용이 연구 주제에 적합한가를 확인하기

위해 예비면접을 실시하였다. 예비면접은 연구참여자 준거에 부합하는 3명의 참여자를 대상으로 개별심층면접을 하였다. 이를 통해 선행연구를 바탕으로 한 연구참여자들의 준거가 연구주제에 적합한 것이라고 판단할 수 있었으며, 예비조사를 통하여 심층면접 질문과 사회인구학적 정보지, 연구참여 동의서를 수정·보완하여 본 면접에 적용하였다.

본 연구를 위해 시행한 자료수집 방법은 다음과 같다. 먼저, 연구자는 인천시 소재의 여성관련기관 즉, 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터, 여성문화회관, 여성의 광장 등 총 11곳에 전화, 직접 방문을 하여 협조를 요청하였다. 둘째, 주변의 지인들에게 연구에 대해 간단히 소개를 하고, 준거에 부합되는 사람의 소개를 부탁했다. 셋째, 주부들이 주로 이용하는 인터넷카페와 '주부모니터'라는 사이트에 인터뷰에 대한 소개와 함께 연구자의 개인 연락처를 남겨, 연구참여자가 자발적으로 참여하도록 하였다. 넷째, 어린이집이나 유치원을 통해 모집하였다. 3곳의 기관에 '연구참여가능 설문지'를 아동을 통해 어머니에게 배부하고, 다시 수거하는 방식으로 참여자를 모집하였다. 다섯째, 면접을 진행하였던 연구참여자들의 적극적인 소개를 통해 다른 참여자들을 소개받을 수 있었다.

자료수집은 2010년 1월 12일부터 2010년 4월 6일까지 개별 심층면접으로 진행되었고, 연구참여자 개인별 평균면접시간은 약 2시간이었다. 구체적인 심층면접의 내용은 다음과 같다. 첫째, 예전에 어떤 일을 하셨나요? 언제, 어떤 이유로 그만두게 되었나요? 둘째, 직장을 그만둘 때 주변의 반응은 어떠했나요? 셋째, 직장을 그만두고 아이 키우는 것은 어떠했나요? 넷째, 아이를 키우면서 가장 기뻐던/힘들었던 때는 언제인가요? 다섯째, 직장을 그만두고 전업주부로 살길 잘했다/후회한다고 생각하는 점은 어떤 것인가요? 여섯째, 직장을 다니는 엄마들을 보면 어떤가요? 일곱째, 재취업을 희망하고 있나요? 희망하는 이유, 시기, 일자리는 어떤가요? 아직 재취업하지 못한 이유는 무엇인가요? 여덟째, 경력단절이라는 말을 들으면 어떤 생각이 떠오르나요? 아홉째, 고학력 전업주부들을 위해서 제도적으로 개선되길 바라는 점은 어떤 점인가요? 열째, 대학생 때/지금의 꿈은 무엇인가요? 등으로 구성되었다. 면접은 연구참여자의 동의하에 녹취하여 전사하였다. 인터뷰 후 부족하다고 느끼거나, 연구의 분석과정에서 해석 시 중요하다고 판단되는 부분은 연구자가 선택적으로 2차 또는 3차 면접을 실시하였다. 면접이 끝난 후 연구자는 현장노트(field note)를 기록하였다.

3. 자료분석

본 연구는 Giorgi(1985)의 4단계 분석방법에 따라 자료를 분석하였다. 1단계는 '전체인식(sense of the whole)'으로, 연구자는 어떤 특별한 태도를 취하지 않고 개방적인 태도를 가지도록 노력하면서 전사본을 여러 번 반복하여 읽어 전체적인 내용을

파악하였다. 2단계는 '연구자의 학문적 관점에서 현상에 대한 의미단위(meaning units)를 구분'하는 단계로, 경력이 단절된 경험과 자녀양육 경험에 초점을 맞추고 의미단위를 구분하였다. 3단계는 '의미단위를 학문적 용어로 전환'하는 단계로써, 연구참여자의 일상적인 표현을 가장 적합하다고 생각되는 학문적인 용어로 변형하였다. 마지막으로 연구자는 학문적 용어로 기술된 의미단위들로부터 구성요소들을 도출해내고, 구성요소 간의 관계와 공통적 속성들을 재배치하면서 틀을 만들어 '변형된 의미단위들을 구조로 통합'하였다.

4. 연구의 엄격성 확보와 윤리적 고려

질적 연구에서 엄격성이란 연구자가 지켜야 할 일종의 윤리적 책임이라고 할 수 있다. 본 연구는 질적연구의 엄격성과 신뢰성을 높이기 위해 Padgett(1998)이 제안한 동료연구자의 조언 및 지지(peer support group), 예외적 사례분석(negative case analysis), 감사자료 남기기(auditing-leaving a decision trail), 반성적 일지쓰기(writing reflective journal)의 전략을 사용하였다. 구체적으로, 연구의 전 과정에 있어 감시·평가체로서 동료연구자들을 선정하였다. 동료연구자들을 통해 연구자는 새롭고 신선한 통찰력과 연구에 필요한 전문적 지식에 대한 아이디어 뿐만 아니라 심리적 지지를 얻을 수 있었다. 예외적 사례분석을 통해서 이론들을 검증하고 발전시키는 과정에서 시행착오를 반복하며, 검증하고자 하는 이론에 결함이 없는지 확인하고자 하였다. 또한 연구자는 자료수집과 분석 전반에 있어 되도록 모든 생각을 자료로 남기기 위해 노력하였다. 녹음자료와 전사본, 현장노트, 반성적 일지쓰기와 분석자료 등 매 과정마다 어떤 결정을 내렸는지 기록으로 남기고자 하였다. 끝으로, 반성적 일지쓰기로 전사자료를 검토하면서 떠오르는 아이디어나 중요한 핵심을 메모하였는데, 이것은 초기분석단계에서 큰 틀을 잡는데 유용하게 활용할 수 있었다.

연구참여자의 권리를 보호하기 위해 연구목적과 연구과정, 비밀보장 등에 대한 내용을 문서화하여 연구참여자에게 동의서를 얻었다. 사전에 자세한 설명과 함께 두 가지 동의서를 준비하여, 한 장은 연구참여자가 서명을 하여 연구자에게 주고, 다른 한 장은 연구자가 서명하여 연구참여자에게 주어 각각 동의서 한 장씩을 보관하도록 하였다. 또한 연구에 참여하기로 동의를 하였더라도 중단하기를 원하는 경우, 연구참여자들의 의견을 전적으로 동의하여 중단할 수 있음을 알려 주었다. 연구 결과를 제시하는데 있어서 연구참여자의 익명성을 보장하고자 하였다. 연구참여자들은 모두 번호로 처리되었고, 면접 중에 언급된 자녀의 이름 또한 모두 '아이, OO' 등으로 처리하였다.

IV. 연구결과

본 연구는 4년제 대학을 졸업하고 자녀를 양육하고 있는 고학력 여성의 경력 단절 및 자녀양육 경험을 현상학적 관점에서 분석하고 고찰하였다. 현상학적 분석을 통해 나타난 본 연구결과를 통합하여 다음과 같이 <표 2>로 제시하였다.

1. 경력이 단절된 배경

4년제 대학을 졸업한 고학력 여성들이 직장을 퇴직하고 경력 단절의 삶으로 전환하게 되는 배경에는 다양한 요인들이 영향을 주고 있었다. 과거 대학시절부터 형성되어 온 직업에 대한 막연한 태도와 함께 당시의 직업환경과 직업에 대한 태도, 양육신념과 주변의 압력 등 다양한 요인이 영향을 주는 것으로 나타났다.

1) 직업 태도 및 경험

고학력 여성들은 대학시절 직업에 대해 막연한 태도를 가지고 있었다. 이들은 특별한 꿈과 목표가 없었거나, 커리어우먼 또는 교사가 되고 싶다는 기대를 가지고 있었지만 막연히 꿈을 꾸었다. 따라서 구체적인 계획을 가지고 체계적으로 진로를 준비해가기 보다는 4학년이 되어서야 직업에 대한 준비를 시작하기도 하였다(#11, 18, 21, 28). 이들은 대학 기간 동안 자신의 적성을 잘 파악하지 못한 채, 시간이 흘러서 졸업을 하고 전공에 따라 취직하였다. 한편 일부의 연구참여자들은 대학 졸업 후 직장생활을 하다가 결혼이나 자녀출산 이후에는 일을 하지 않고 가사노동을 하고 싶기도 했다고 하여(#5, 8, 9, 16, 17, 18), 직업에 대한 뚜렷한 목표의식을 가지고 있지 않았던 것으로 나타났다.

그때는 그냥 뭐 막연하게. 지금 생각해보면 특별한 목표의식이 없었던 거 같아요 제가. 특별한 목표가... 의식이 없어서 그 직장 구하는데도 한 몇 년 사이에 몇 군데나 다 바뀌었듯이 그냥 그냥 살았던 거 같애. 지금 생각을 해 보면 정신이 커서 생각해보면. (중략) 막연히 회사생활을 동경을 하기는 했지만 어떤 회사를 구체적으로 가서 뭐 어떻게 일해야겠다던 생각이 없었죠. (#14)

대학생 때 꿈이요? 그냥 되게 멋있는 커리어우먼 있잖아요. 그런 거. 그러니까 구체적으로 생각은 안 해보면서, 그냥 막연하게 '졸업하면 멋진 커리어우먼이 되어있겠지. 그러다가 부잣집에 시집가겠지?' (중략) 막연하게 준비 없이 있다가 그러니까 막판에 후다닥. 그 전에는 너무 준비가 없고 구체적인 생각이 없었던 거고. 그러다가 마지막에 4학년 다니면서는 너무 현실이 갑자기 맞닿은 거 있잖아요. (#11)

<표 2> 고학력 경력단절 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험

주 제	범 주	의미의 통합
경력이 단절된 배경	직업 태도 및 경험	직업에 대한 막연한 태도
		불안정한 직업환경
	퇴직 결정의 이유	자녀에 우선순위
		경력에 대한 잠정적 유보
		주변의 압력
경력 단절의 영향	사회와 단절	
	경제적 부담	
	심리적 위축	
경력이 단절된 삶	자녀양육	자녀양육의 일차적 책임은 어머니
		자녀양육의 기쁨
	맞벌이가족에 대한 양가적 감정	자녀양육 전담의 힘들
		맞벌이 여성에 대한 양가적 감정
		맞벌이가족 자녀에 대한 불쌍함
취업과 양육의 지속적인 갈등	재취업에 대한 고민	
	양자택일의 문제	
대처전략	전업주부를 통한 지지	전업주부를 통한 지지
		맞벌이 여성과 비교를 통한 위안
	막연한 기대	심리적 보상물로서의 자녀
		현실적인 대안찾기
막연한 기대	직업에 대한 막연한 희망	
	사회적 지원에 대한 요구	

4년제 대학교를 졸업한 이들은 취업을 하여 직장 여성으로 살아가게 된다. 그러나 이들이 경험한 직업환경은 계약직 일자리가 대부분이었다. 일부 참여자들은 직종이나 직장이 일관적이지 않고, 잦은 변동이 있기도 하였다(#5, 14, 15, 18). 자신의 직업환경에 대하여 보수가 괜찮았다고 인식하고 있는 5사례(#6, 11, 12, 21, 29)를 제외하고는 대부분의 참여자가 보수가 적었다고 인식하고 있었으며, 자신의 일은 '전문적인 일이 아니었다'고(#1, 2, 4, 5, 14, 16, 17, 28) 회고한다. 이들의 과거직업은 '안정적인 직장, 미래가 보장된 직장'(#4)이 아니었다. 이로 인해 과거 직업에 대한 참여자들의 평가는 긍정적인 면보다는 부정적인 면이 주를 이루고 있었다. 또한 자신의 과거 직업에 대해서 자신이 '정말 하고 싶은 일이 아니었고'(#11, 12, 24), '사회적으로 인정을 받지 못하는 직업'(#17)이었으며, 단지 '안주한 것'으로(#11, 21) '의욕적으로 일하지 않았다'(#4, 5, 8, 9, 13, 14)고 평가하였다.

계약직으로 바뀌면서 대우도 그렇고, 비슷한 일을 하거나 일을 많이 하는데 비해서 돈 받는 것도 그렇고. 그래서 그냥 그만뒀어요. 일도 솔직히 많이 힘들었었고. (중략) 계약만약에 직장생활을 일했던 경험이 안정된 데서 미래를 보장받고 이러한 안정적인 직장 있잖아요. 가령 뭐 사대에 가서 정식으로 선생님이 학교에 있었다든지, 진짜 원하는

공부해서 공무원이 됐다든지 그러면 좀 달라질 수도 있을 것 같은데. (#4)

하루 종일 서서 말하고... 애들 다루는 일이라 체력적인 소모도 많고. (중략) 거리상 거리가 머니까 육체적으로도 많이 힘들었고. (#18)

단순히 애들만 가르치는 것이 아니라, 청소도 해야 되고, 부모님들도 다 관리해야 되고 잔업무가 되게 많잖아요. 서류도 되게 많고. 그렇다고 봉급이 높은 것도 아니고, 사회에서 인정받는 직업도 아니고. 뭐 그런 여러 가지 이유 때문에. 그 정도의 시간과 그 정도의 노력을 투자해서 그 봉급보다 더 받을 수 있는 게 더 많거든요. (#17)

2) 퇴직 결정의 이유

연구참여자들은 임신, 출산과 맞물린 시점에서 '아이는 당연히 허엄마가 키워야 한다'는 신념을 가지고 퇴사를 결정하였다. 아이에게는 엄마가 필요하며, 아이가 잘 성장할 수 있는 가장 중요한 환경은 엄마라는 생각을 가지고 있었다. 이들은 일보다는 자녀가 중요하기 때문에 일을 포기하고 자녀를 선택했다. 반면에 자녀를 낳아도 일을 지속해야 한다고 생각한 참여자들도 있었

다. 그러나 '막상 아이를 낳으니 남한테 맡길 수 없었다'(#15)라고 하여, 자녀를 임신하거나 출산 후 양육신념이 변하였다는 참여자들도 있었다(#4, 14, 15, 22, 29). 이들은 자녀를 낳을 시점이 되자, 자녀를 맡아서 돌봐줄 사람이 없다는 것을 실감하고, 자신이 자녀를 키우기로 결정하였다.

아이 는 엄마가 키워야 한다는 게 되게 많았어요. 그래서 그만 됐어요 사실은. (중략) 당연히 아이는 엄마 손에서 키우는 게 좋을 거 같아요. 왜냐면은 정말 좋은 교육기관이 없지 않는 한은. (#6)

한편 본 연구에서는 현재는 경력이 단절되었으나 비교적 최근까지 경력이 유지되어 온 참여자들이 있었다(#7, 19, 20, 23, 24, 26). 이들은 경력을 쌓아오다가 경력이 단절된 지 1년 미만인 경우(#19, 20, 24, 26)와 결혼이나 출산으로 경력이 단절되었으나 자녀를 육아지원기관에 맡기고 직업세계로 진입했다가 다시 경력이 단절된 경우(#7, 23)로 분류할 수 있었다. 이들이 경력을 유지하다가 퇴직을 결정하게 된 이유는 이직을 목적으로 퇴직한 1사례(#24)를 제외하고는 모두 자녀양육(#7, 19, 20, 23, 26)이었다.

아무래도 애도 얼굴 볼 시간도 없고 그래서 아이가 조금 안 좋게 되는 느낌이 많이 들더라고요. 그래서 그만 됐지요. 적응을 좀 잘 못하고, 애들하고 싸움도 많이 하고. (중략) 옆에서 많이 안 봐줘서 그런가보다 싫어서요. 그래서 그냥 애나 집에서 봐야겠다 그랬지요. (중략) 고민이 많이 됐긴 됐었는데, 어쨌든 선택을 해야 하는 시점에서는 집이 먼저라는 생각을 했었고. 또 아이가 어렸기 때문에 그래서 단호하게 했어요 그냥. (중략) 그게 다 제 탓인 거 같고 그래서 그 책임을 질라고 회사를 그만둔 거지요. (#19)

연구참여자들은 현재는 자신이 직접 양육을 하고, 자녀가 성장한 후 다시 일을 해야겠다는 생각을 가지고 있었다. 자신의 직업은 '나중에도 할 수 있는 일'(#2, 4, 11)이라고 인식하거나, 추후 일을 할 경우에는 '새로운 일을 배워서' 다른 직종으로 가려는 기대(#17, 25)로 언젠가는 다시 일을 할 수 있을 거라는 막연한 희망을 가지고 퇴직을 결정하게 된다. 즉, 이들은 경력을 완전히 단절하겠다는 생각으로 퇴사한 것이 아니었다. 구체적인 시기를 정하지 않았지만 미래의 어느 시점으로 경력을 잠정적으로 유보할 뿐이었다.

내가 어차피 보육교사 했었고, 특별하게 벗어나는 일을 할 수 있는 것도 아니고. 그러니까 잘 키우고 그 이후에 또 찾을 수 있지요. (중략) 내가 일하려고 하면 하지 못할까 그런 생각. (#2)

이제 이쪽 분야로 일을 하기는 힘들겠지만, 뭐 살다보면 내가 정말 필요한, 하고 싶은 게 있으면 할 수 있지 않을까 그렇게 생각했으니까. (#25)

고학력 여성의 퇴직 결정에는 배우자와 시부모님, 친정부모님 등 주변의 가족들이 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다. 남편과 부모님들의 일과 양육에 대한 신념, 양육을 조력할 수 있는 여부 등이 결정을 하는 과정에서 중요한 요인으로 보여진다. 퇴직 당시 대다수의 배우자가 여성이 직장을 그만두길 바라는 것으로 나타났다. 이들의 부모님들 또한 '내 아이는 내가 키워야 한다'는 신념을 가지고 연구참여자들이 직장을 그만두는 것을 당연시했다.

자기 손주를 남한테 맡기는 것도 (친정)엄마는 모르는 사람한테 맡길 수 있겠느냐? 못 미덥지 않느냐? 그렇게 얘기했고. (중략) 시댁에서도 반기셨어요. '애는 엄마가 키워야지' 그런 생각을 하시거든요? 엄마가 키워야 되고, 그냥 신랑 혼자 벌더라도 내조 잘해서 아껴쓰면 살 수 있다. 애 하나 잘 키우는 게 직장 생활하는 것보다 나으니까 그렇게 하라고. 남편도 그렇고. (#22)

그만두라고 계속 압력이 있었지요. (가족) 모두가 그렇지요. 지금도 못 나가고 있고. (중략) 애나 잘 키우라는 거죠. 아무래도 집안일에 소홀하게 되니까 제가 나가게 되면, 그래서. (#9)

2. 경력이 단절된 삶

고학력 여성들은 퇴직 이후에 경력이 단절된 삶을 살게 되는데, 이로 인해 사회와의 단절과 경제력의 상실, 심리적 위축을 경험한다. 이들은 양육에 대해 강한 신념을 가지고 자녀를 양육하며, 맞벌이 여성에게 양가적 감정을 가진다. 취업과 자녀양육 사이에서 지속적인 갈등을 경험하게 되는데, 이러한 심리적 어려움과 갈등에 대처하기 위해 전략을 가진다. 연구참여자들은 자신의 경력에 대해 막연하게 기대한다.

경력이 단절되기 전부터 형성해왔던 경력에 대한 막연한 태도는 경력이 단절된 삶과 이후의 재취업에도 영향을 주고 있었다. 또한 어머니가 당연히 자녀를 돌봐야 한다는 모성 이데올로기로 인해 퇴직을 결정한 이들은 경력이 단절된 이후에도 자녀를 우선시해야 한다고 여기며, 그로 인해 자녀양육과 재취업 사이에서 갈등하고 있었다.

1) 경력 단절의 영향

연구참여자들은 직장을 퇴직한 후, 자신이 사회와 단절되었음을 느낀다. '경력단절이란 단어에 대해서 어떻게 생각하세요?

본인은 경력에 단절되었다고 생각하세요?’라는 연구자의 심층 면접질문에 대하여, 참여자들은 ‘경력단절’이라는 용어가 너무 극단적인 면이 있지만, 자신의 경력에 단절된 것이 맞다고 인식하였다. 경력에 대한 자신의 상태를 ‘끊어졌다’(#7, 18, 19, 20, 22, 28), ‘끝났다’(#25)라고 인식하고 있었으며, 너무 오랫동안 일을 하지 않아서 다시 일을 하게 되더라도 새롭게 시작해야 한다고 생각하였다. 사회로부터 단절되었다는 인식은 소속감의 부재를 가져오고, 자신만이 사회에서 점점 도태되어 간다는 생각을 불러일으킨다. 이러한 단절됨으로 인한 생각은 참여자들로 하여금 불안함을 유발하게 하는데, 이에 대해서 몇몇의 참여자들은 사회에서 도태되지 않기 위해서 책을 읽는다거나 신문물을 보는 등 뒤쳐지지 않기 위해 발버둥친다.

그게 그 시점이 5년이었어요. 5년 지나면서 ‘난 경력 진짜 단절이구나’ 하는 생각이 들었어요. (중략) 그 전에는 나가면 할 수 있을 것 같은데 이런 생각도 드는데. 자신감도 없고. 5년이 지나면서 떨어지는 것 같고. 내 스스로가 느껴요. (#15)

소속감이 없는 게 좀 너무 공허한 느낌이 들 때가 있죠. 네. 나만의 소속감? 나의 소속감이 없잖아요. 그게 제일 큰 그런 거 같아요. 그러니까 처음에는 그런 게 그렇게 중요한 거 같지 않았는데, 점점 이제 애도 커가고. (중략) 과연 내 직업이... 뭐 이런 거 쓸 때 있잖아요. 직업 고를 때 ‘주부’ 골라야 될 때. 그럴 때는 조금. (#7)

내가 너무 발전이 없는 것 같은 생각. 남들은 무엇을 하고, 뭐 공부해서 뭘 한다고 그러고 누구는 뭘 한다 그러고. ‘나는 뭘 하지? 뭘 하고 있는 거지?’ 이런 생각 할 때가 있어. 나만 가만 제자리에 있는 것 같아서 ‘책도 봐야겠다’ 이런 생각은 하는데, 애들 자고 나서 봐야지 하면서도 그때는 쉬고 싶은 거야. 나 혼자 놀고 싶은 거야. 그런 생각 때문에 공부도 딱 되지도 못하고 그런 것 같아요. 그런데 마음만 항상 불안한 마음도 좀 드는 거지. 어쨌든 ‘내가 왜 이렇게 가만있지?’ (#3)

경력단절로 경제력을 상실한 연구참여자들은 경제적으로 부족함을 경험한다. 직장을 퇴직할 당시에는 퇴직으로 인한 수입 감소를 크게 걱정하지 않았지만, 시간이 지날수록 경제적인 부담을 실감하게 된다. 특히 자녀가 성장해 갈수록 양육 및 교육비에 대한 부담이 점점 증가함으로 인해 감당할 수 없을 것 같은 불안함을 느낀다. 이들은 현재 어려운 점으로 경제적인 부담을 가장 빈번하게 언급하였으며, 경제적으로 부족하다는 생각 때문에 전업주부를 선택하게 된 것을 후회한다고 하였다. 이들은 자녀 교육비를 별 정도로만 일을 다시 해야하지 않을까라는 생각을

하게 된다.

안 좋은 점은 우선 돈을 안 버니까 수입이 줄고. (중략) 아쉬움은 있죠. 경제적인 부분 그런 거. 왜냐하면 학원을 더 보내고 싶은데 안 되겠는 거예요. 조금 제가 더 여유가 있었다면, 영어 유치원도 보내고 싶은데 그것도 아니고. 다른 것도 좀 보내고 싶은데. (중략) 돈을 벌고 싶은 것도 있지요. 저는 지금도 조금만 내가 좀 벌었으면. (#26)

경력에 단절되고 홀로 자녀를 양육하면서 이들이 겪는 심리적 변화는 다양하게 나타난다. 매일 똑같이 반복되는 일상에서 이들은 무기력을 경험한다. 아이와 종일 붙어있는 것은 답답함과 간헐적인 듯한 느낌을 주며, 자신감은 점점 없어진다. 이들의 주업인 가사와 양육을 통해서 성취감을 느끼지 못하고 있어, 이들은 다시 성취감을 얻고 싶다고 말한다.

슬럼프가 (아이)세 돌 지나면서 오고. 그때가 좀 힘든 거 같애. 답답해. 지금까지 응. 답답해. 요 일년 이 시기가 제일 답답한 시기인 것 같애. 왜냐면은 애가 크고 계속 놀아줘야 하는데 나는 너무 지친거야 이제. (#2)

제일 큰 거는 이제 자존감 저하지. 내가 이제 막 활발하게 생활하다가 집에만 있으니까 진짜 밥때가 된 거 같고 있잖아요. 그런 느낌이 많이 들어서. 내가 그래도 이만큼 배웠는데. (중략) 좀 무기력해지고 계속. ‘아 내가 왜 이렇게 살까?’ 이런 거 있잖아요. 애만 키우고 살 때는 좀 한 번씩 그런 생각이 들 때. (#21)

연구참여자들은 또한 ‘4년제 대학에, 명문대까지 나와도 전업주부가 되면 다 똑같다’(#29)는 생각을 하며, 자신이 4년제 대학교를 졸업한 것이 전업주부로 살고 있는 지금에 와서는 소용없다(#10)고 느낀다. 이들은 대학 때 꿈꾸던 모습과 다른 현실의 삶에서 괴리감을 느끼고 있었다. 또한 산후우울증과 더불어 간헐적으로 우울함을 느끼고, 자신의 삶에 대해 허무함을 경험한다.

‘내가 왜 대학교를 다녔지?’ 이런 생각이 솔직히 들어요. 동네 누구 엄마인데 내가 대학 나온 게 더 뽐뽐하니까요. 엄마들이 놀래고 막 ‘자기 대학 나왔어?’ 이려고. 그래요 진짜. 뭐 소용 있냐고. 밥하고 빨래하고 애 보는데. (중략) 그런 생각이 좀 아쉽죠. (#10)

저희가 딱 지금 결혼 10주년이거든요. 이번 달에 10주년 딱 되는데. 10주년 되니까 허무한 것 같아요. (중략) 아이를 낳고 남편도 잘 이렇게 나가고, 그런데 나만 도태된 기분이 들고요. 내가 일을 하려고 하면 주변사람이 ‘아서. 아서. 아

서. 그냥 거기 있어' 이러면은 나는 항상 제자리에 멈추길 바라는 것 같고. 그런데 자기들은 늘 바빠 움직이는 거예요. 나는 가만히 있는데 사람들은 빙글빙글 움직이는 느낌. 그래서 허무한 거예요. (중략) 그러니까 집안일만 떠안고 살아야 되나 싶은 생각에 되게 허무한 거예요. (#29)

이렇듯 경력이 단절되고 어린 자녀를 양육하며 연구참여자들은 '내가 없다'(#3, 10, 20, 25)는 것을 경험한다. 모든 것이 아이와 가족에게 맞춰져 있고, 자신의 시간과 에너지 등 많은 것을 포기해야 하기 때문에 자유롭지 못하다고 느낀다. 한 남자의 아내, 아이들의 엄마로 산다는 것은 연구참여자들에게 기쁨과 안정감을 주기도 하였지만, 때론 탈출하고 싶고(#11), 도망가고 싶을 정도(#8, 11, 25)의 힘겨움이기도 했다. 이들은 자신의 정체성을 가족의 조력자라고 여긴다. 자기 자신은 없애고, 남편과 아이들을 위한 자신만이 존재한다.

내가 없어진 거죠. 내가 생각이 없어지고부터는 내가 없었지니까. 그러니까 누구 엄마로 사는 건데. 내가 존재함으로써 아이가 존재하기보다는 아이를 보좌하기 위한 엄마, 아이의 엄마로서 엄마가 필요하니까. (#25)

애기 낳고 너무 힘들니까 막 나가고 싶었어요. 애기는 어디다 맡겨놓고 진짜 빨리 나는 어디 나가고 싶고. 탈출하고 싶었어요. 진짜. (중략) 직장 빨리 나가가지고 막 애한테서 해방되고 싶고, 그 때는 그런 마음이 되게 컸었어요. (#11)

2) 자녀양육

'아이는 당연히 엄마가 키워야 한다'는 신념을 가지고 퇴사를 결정했던 연구참여자들은 경력이 단절된 후에도 자녀양육에 대한 강한 신념을 가지고 있었다. 자녀에게는 어머니가 필요하며, 어머니가 직장을 다니지 않고 직접 양육하는 것이 자녀의 정서발달을 포함한 모든 면에서 긍정적인 영향을 가져다 줄 것이라고 생각하고 있었다. 즉, 어머니 역할이 절대적이라고 인식하고 있었는데, '아이는 백지장 같아서 엄마가 어떻게 심어주느냐가 중요'(#12)하다고 생각하였다.

연구참여자들의 자녀양육에 대한 관점에서 이들이 자녀양육에 대한 하나의 신념체계를 형성하고 있다는 것을 발견할 수 있었다. 여성의 일차적 과제는 어머니의 역할로, 자녀양육의 일차적 책임자는 어머니라는 신념을 강하게 형성하고 있었다. 부모는 부모 개인의 성취보다는 자녀의 행복을 우선으로 해야 하고, 따라서 어머니가 자녀를 위해 직업이나 자신을 포기하는 것이 당연하며 어머니가 직업을 갖는 것은 자녀에게 불이익을 가져오는 것으로 인식하고 있어, '모성 이데올로기'를 강하게 형성하고 있었다.

육아를 하면서는 직장을 안 다녀서 정말 좋아요. 직장을 다니면 그래서 돈을 많이 벌면 물론 물질적으로 풍요로워지겠지만, 분명히 아이에겐 문제가 나타나거든요. 아이의 성향이나 인품이나 뭐 여러 가지... 지능이나 여러 가지 면에서 다 모든 것이 다 그렇게 생각을 해요. (#12)

저는 지금까지 여자로써, 자녀를 키우고 남편을 돕는 게 필요 사는 게 너무 당연하다고 생각하고 살았던 것 같아요. (#27)

자녀를 양육하며 자녀가 성장해가는 때 순간순간에 작은 기쁨과 보람을 느끼기도 하지만, 가사와 양육을 조력하는 사람 없이 홀로 전담하는 것으로 인해 육체적, 정서적으로 소진된다. 온종일 어린 자녀와 붙어있는 것으로 인해 참여자들은 기본적인 욕구조차 해결할 수 없는 어려움을 경험한다. 아이 위주로 생활(#2, 5, 9, 12, 25)하고, 나 자신보다는 아이가 우선(#9)이기 때문에 자신과 아이의 일과가 구분되지 않으며(#2, 3, 11, 17), 자신의 많은 부분을 포기해야 한다. 자녀양육의 힘듦으로 자녀를 보며 감정이 시시때때로 변하는 것을 경험하고(#1, 8), 감정조절이 되지 않아 자녀에게 화를 내게 된다(#12, 15, 18). 자신이 자녀를 위해 왜 희생하고 살아야 하는지(#15)를 한탄하며, 자녀를 원망하는 감정(#20)을 갖기도 한다.

아직 작은애가 유치원을 안 가니까 거의 24시간 끼고 살아요. 잠잘 때 빼고는. 그럴 때는 '나도 좀 쉬고 싶다' 그런 생각은 들어요. (중략) 정신적인 스트레스도 장난 아니에요. 왜냐하면 말을 안 들으면 이걸 어디다 풀데도 없고. 그러니까 혼자 하고 잊어버리는 거예요. 그리고 또 몸은 몸대로 애들 다 닦아줘야지...(중략) 몸이 힘들어도. (#8)

감정이 막 휘몰아치는 거 있잖아요. 집에서 하루에도 12번씩. 어휴 애기를 보면 되게 예쁘다가도, (짜증내는 투로) '야휴, 애~!' 사람이 그런 적이 없었잖아요. 하루 종일 우울하고 힘이 없었다, 어떤 날은 하루 동안 기분이 좋던가 그렇잖아요. 그런데 하루에도 막 수십 번도 변하는 거야. (#1)

3) 맞벌이가족에 대한 양가적 감정

직장에 다니며 자녀를 양육하는 주변의 여성들을 보면서, 연구참여자들은 먼저는 부러움을 느낀다. 현재 경제력을 상실한 자신과 비교하여 맞벌이 여성들의 경제력을 부러워한다(#2, 10, 11, 14, 22, 26, 28). 직장에 다니므로써 '자기생활'을 할 수 있고(#22) '자기관리'를 하게 되고(#14, 26), '자신의 능력을 펼침'(#14)으로써 '성취감'을 누릴 것(#8)으로 여긴다. 또한 온종일 자녀에게 매여있는 자신과 달리 직장에 나가는 동안에는 자녀를 돌보는 부담에서 벗어나 '자유로움'(#8, 28) 것이라고 생각한다.

부럽긴 하죠. 일단. 아무래도 자기 능력을 펼칠 수 있는 그런 데 다니니까. (중략) 마음가짐이라던지 몸도 그렇고 자기관리를 하는 편인데. (중략) 그런 거 봐서는 좀 부럽죠. 그리고 또 수입 면에서도 자기 맘대로 쓸 수 있는 돈이 있는 거니까 저 친구들은. (#14)

그러나 한편으로는 한 자녀의 어머니로서 자녀양육을 해야 하는 동시에 직장생활을 하고 있는 것에 대해서는 힘들 것이라고 여기고, 맞벌이 여성들을 안쓰럽게 생각한다. 또한 맞벌이 여성들이 일하는 것은 자아실현이라기보다는 '경제적인 이유로 일하는 것'이며(#9, 12, 13, 17, 21), 그에 비해 자신은 경제적으로 일을 하지 않아도 될 정도의 여유가 있음에 안심한다.

힘들겠다. 왜냐면 직장만 다니면서 시댁에서 애를 데리고 간 케이스가 아니라 직장을 다니고 애는 애대로 유치원을 다니고. 그렇기 때문에 그걸 알잖아요. 예전에는 부럽기도 했는데... (중략) 너무 힘들겠다 이 생각이 들죠. (#20)

맞벌이 여성들에 대해 부러움과 함께 안쓰러움을 표현한 연구참여자들은 맞벌이 여성들의 자녀에 대해서는 불쌍하다, 문제가 많다고 인식하고 있었다. 흥미로운 사실은 맞벌이 여성들에 대해서 양가적인 감정을 표현한 것과 달리, 맞벌이가족 자녀들에 대해서는 모든 참여자들이 부정적인 부분만을 언급했다는 사실이다. 어머니가 일을 하게 되면 자녀에게 소홀해질 수밖에 없고, 부모님들께 맡긴다고 해도 엄마가 돌보는 것처럼 충분한 양육을 받지 못하게 된다고 생각한다. 그로 인해 맞벌이가족 자녀들은 '애착에 문제가' 있게 되고(#10), '안정되지 못하고'(#9), '짜증이 많아지는'(#2) 등 정서적으로 부정적인 영향을 받게 된다고 여긴다. 또한 '산만하거나 많이 먹는' 특성을 보이고(#9), '물질에 젖어있으며'(#6), 학교에 진학해서는 '공부를 못하거나 문제를 일으킨다'(#29)는 점 등 부정적인 면을 부각시켜 인식하고 있었다.

애착 관계가 별로 형성이 잘 안 되잖아요. (중략) 뭐 다 그런 건 아닌데 확실히 엄마가 일을 하면 애기가 조금 다른 건 사실이에요. (중략) 엄마가 그만큼 못 봐주니까. 많이 먹든가, 산만하던가. 그런 것 같아요. 그나마 이제 뭐 자기 엄마 아빠 그러면 조모 조부가 봐주는 경우에는 그나마 그래도 좀 낫고, 어린이집으로 막 이렇게 많이 도는 아이들은 좀 그런 것 같아요. (#9)

맞벌이 아이들은 진짜 한 10에 1명도 아니구요, 100에 1, 2명? 그 정도는 공부를 잘하지만, 나머지는 준비물이나 숙제나 이런 게 차질이 있더라고요. (중략) 노력은 하는데 뭐 항상 빠지는 거 있잖아요? '몇 프로그 부족해' 하는 애들 있

잖아요. (중략) 엄마가 없거나, 아빠가 없거나, 아니면 엄마가 직장에 다니는 아이들은 꼭 문제를 일으키더라고요. (#29)

4) 취업과 양육의 지속적인 갈등

연구참여자들은 경력이 단절된 후 어느 시점에서부터 재취업을 희망하지만, 여러 가지 차원에서 재취업을 고민하고 망설이게 된다. 사회구조적 차원에서 여성이 일할 수 있는 환경이 상대적으로 불리하기 때문에 재취업을 망설이게 하는 하나의 요소가 된다. 일을 하게 될 것을 예상했을 때, 이들은 고학력이라는 하지만 현실적으로 취업이 가능한 일의 종류가 제한적이고 보수가 적을 것으로 예상한다. 남편과 월급차이가 나기 때문에, '일을 해도 남편이 버는 만큼 벌지 못한다'(#8, 11, 13, 17, 20, 22, 23, 27)고 생각하고 있었다. 이렇게 받게 될 적은 보수로는 자녀를 맡김으로써 예상되는 비용을 충당하지 못할 것이기 때문에, '그럴 바에는 차라리 집에 있는 게 이익'(#13, 28)이라는 생각을 가지게 된다. 가족내적 차원에서 재취업을 고민하게 되는 가장 큰 요인은 자녀였다. 모든 참여자가 아직까지 재취업을 하지 못한 이유로 자녀를 들고 있었다. 연구참여자들은 재취업이 가능하려면 자녀양육을 전담해줄 '확실한 보호막'(#26)인 부모님이나 친척들의 도움이 필요하다고 인식하고 있었다. 주변 사람들의 사례에서 보았던 것처럼 부모님의 도움이 없으면 일을 하지 못할 것이고, 결국은 그만둘 수밖에 없을 것으로 생각한다. 개인내적 차원에서 연구참여자들은 재취업에 대해 두려움을 가지고 있었다. 오랜 경력의 단절로 자신감을 상실하고, 다시 일할 것에 대해 두려움을 가지고 있었다. 이들은 자녀가 있으면서 나이도 많은 여자를 받아줄 곳이 많지 않을 것이라고 생각하고 있었다. 따라서 다시 일하기 어려울 것이라는 생각을 하였다.

아이 둘 보내는 유치원 종일반비 포함해서 보내는 비용이나 내가 힘들게 늦게까지 업무 많으면서 받는 보수에... 얼마 남지 않는 보수밖에 안 되니까. 내가 일을 해도 그다지 살림에 크게 보탬이 안 되는 거죠. 그래서 지금 둘 보내는 것도 돈 드는데, 그럴 바엔 차라리 내가 집에 있으면서 아이들 조금 더 돌보고 챙겨야겠다는 생각을 하죠. (중략) 제가 만약에 직장생활 하고, 아이들을 (친정) 엄마한테 맡긴다고 한다면... (중략) 두 아이 보내는 비에, 어머니 노고에 대한 수고비 드리고, 내가 단지 몇 십 만원 벌기 위해서 그거를 한다는 건데. 그런 생각을 하면, '그래 남는 게 뭐 있겠나.' (#28)

이렇게 연고 없는 직장 엄마가 된 사람들은 진짜 큰일이야. 내가 볼 때는. 그래서 고민 중이에요 계속. 애가 뭐 안 아프면 좋은데 아프거나 하고 무슨 일 생기면 맡길 데가 없어서 그게 지금 제일 고민이에요. 일을 구하는데 있어서. (#21)

가끔 지금은 너무 너무 아이한테 매달려서 이렇게 있다 보니까 '아나도 뭔가를 쪽 했으면 좋지 않았을까?' 그런 생각을 가끔 해요. 다시 시작하려니까 그게 좀 두려움이 큰 것 같아요. 쪽 했으면은 괜찮았을 텐데. 한동안 또 쉬었다가 다시 뭘 해야 된다는 생각을 하나... (중략) 아직 그 선뜻 나가기가... 두려움이 제일 큰 것 같아요. 그리고 또 뭔가를 배우고 해야 될 것 같아서. 경제적인 것도 있고. 또 너무 쉬어 가지고 두려운 마음도 크고요. 자신이 없어요. 자신감. (#16)

연구참여자들의 재취업에 대한 고민은 현재 자녀를 양육하고 있는 자신의 역할에서 갈등을 일으킨다. 취업과 자녀양육 간의 갈등은 과거 이들이 결혼이나 임신, 출산, 육아 등의 생애사적인 이유로 퇴직을 결정할 시점부터 나타났다고 볼 수 있는데, 그 시기에 이들은 취업과 자녀양육 사이에서 자녀양육을 선택했다. 그럼에도 불구하고 취업과 양육 사이의 갈등은 끝나지 않고, 경력 단절의 기간 동안 지속된다. 연구참여자들에게 취업과 자녀 양자택일의 문제이다. '하나를 얻으면 하나를 잃는 것'(#1, 10, 25, 29)이며, 일과 육아 '둘 다 잘할 수는 없다'(#9, 10, 12, 17, 19, 21, 24, 28)고 이들은 단언한다.

항상 마음은 반반인 것 같애, 상황에 따라서. 저런 마음도 들었다. 지금도 '어린이집 보낼까? 보내고 일을 할까?' 하다가도 돌아서면 '아니야, 지금은 너무 빨라' 이러는 거죠. (#3)

직장 가지고 오랫동안 일을 하는 대신에 아이들을 잘 못 봐준다는지 이런 건 있는 것 같아요. 완벽하게 100% 이렇게 살아가고 있는 사람은 못 본 것 같아요. (#24)

이들은 자녀의 나이와 자신의 나이 사이에서 고민한다. 현재는 자녀가 너무 어리기 때문에 자녀에게 자신이 더 필요한 시기라고 생각하며 재취업의 시기를 보류한다. 하지만 그렇게 된다면 시간이 흘러 자신이 지금보다 더 나이가 들게 되면 과연 그때에는 일을 할 수 있을까를 걱정하며 '딜레마'(#5, 15)에 빠진다. 이러지도 저러지도 못하는 딜레마의 상황에서 연구참여자들은 '이대로 시간이 흘러 자녀가 다 크고 나면 할 게 없을 것'(#3)이고, '허무'할 것(#10, 29)이며, '자녀가 더 성장한 후 일할 생각을 하려니 부담하다'(#5)고 표현했다. 주목할 만한 사실은 자녀가 초등학교에 입학하고 난 직후에는 재취업이 더 힘들다는 것이었다. '초등학교 1학년은 오히려 엄마손이 필요한 시기'(#1, 5, 10, 22, 23, 26, 27, 29)이기 때문에, 아이가 지금보다 성장해도 재취업이 어려울 수 있다는 것이다. 연구참여자들은 재취업의 시기를 자녀가 현재보다 더 성장한 후로 희망하고 있지만, 초등학교 입학 직후에는 재취업이 더욱 어려운 현실에서 이들은 갈등을 경험한

다. 이러한 교육적 여건을 고려하였을 때 연구참여자들의 경력 단절은 장기화될 수 있는 것이다.

그런 게 참 딜레마예요. 애가 커야 나도 이제 자유롭게 뭔가 배우고 할 수 있는데, 그런데 그 때 되면 내가 또 나이가 너무 많아지고. 하루 빨리 해야 되지 않나 싶다가도, 또 이것저것 생각. '애가 아프면 직장 다니기도 뭐한데' 그런 생각 있다가도. 그런 생각만 들어요. 지금 구체적으로 해야 하는 생각보다. 자꾸 애들이 또 걸리고, 내 나이도 또 걸리고. (#5)

보통 주부들 뭐 우울증도 오고 막 그런다고 하잖아요. (중략) 그럴 것도 같아요. 이제 남편은 남편대로 일하느라 바쁘고, 아이는 아이대로 이제 학교와 자기 인생을 막 찾아서 엄마의 필요성이 없다고 막 느껴지는 그런 때에 여자들이 좀 나도 일을 계속 할 걸 하는 후회를 할 것 같아요. (#13)

큰 애가 초등학교 앞두고 있기 때문에 안 되겠더라고요. 그래서 요즘 보편은 직장 다니다가 초등학교 다니는 엄마들이 많이 그만 두는 엄마들이 많은 이유가 초등학교 들어가면 1학년 때부터 되게 자주 일찍 끝나니까. 초등학교부터 데리고 있는 시간이 많기 때문에. (중략) 왜냐하면 초등학교는 저학년 같은 경우는 엄마 그게 되게 많이 필요하더라고요. (#26)

5) 대처전략

경력이 단절된 삶에서 경험하는 심리적 어려움과 갈등 상황을 이겨내기 위해 연구참여자들은 대처전략을 활용한다. 먼저, 이들은 전업주부를 통해 지지를 얻는다. 연구참여자들은 자녀를 중심으로 새로운 관계를 형성하는데, 자녀와 비슷한 또래의 어머니들을 만나게 된다. 이들 또한 전업주부로, 아이 양육 및 교육에 대한 정보를 교류하거나 양육이나 기타 삶의 어려움을 나누고 도움을 주고받는 등 심리적 지지의 기능을 한다.

4살 때 처음으로 품앗이 시작했어요. 품앗이. 그러니까 엄마들끼리 모여서 아이들 가르치고 자기가 가지고 있는 한 영역씩 맡아서 이렇게 돌아가면서 집마다 다니면서 이렇게. (중략) 5살 때는 그 엄마들이랑 팀이 9명이었거든요? 그 엄마들이랑 거의 같이 지냈던 거 같아요. 그때 제일 좋았던 것 중에 하나가 양육하면서 어려운 것들을 서로 나누고 서로 이야기하고 그냥 이야기하는 중에 다들 이렇게 풀리는 거예요. 다들 아빠들은 늦게 오고 아이 양육하는데 도움이 많이 못되고 그런 상황인데. (#27)

두 번째 대처전략은 '맞벌이 여성과 비교를 통한 위안'이다.

맞벌이 여성에 대한 양가적 감정은 그들과 연구참여자 자신을 비교한 결과로 나타난 것이다. 연구참여자들은 맞벌이 여성에 대해 부러움을 갖는 동시에 안쓰러움을 가지게 되고, 맞벌이 여성의 자녀들에 대해 불쌍함, 문제가 많다는 생각을 통해 그래도 '내가 더 낫다'는 결론을 내린다. 자녀가 잘 성장해 가고, 가계 살림을 잘 꾸려온 것을 보면서 '내가 아니면 누가 했겠어'(#13, 29)라는 생각을 가진다. 맞벌이 여성에 비해 자녀를 안정적이게 잘 키운 것을 보며 결국 자신의 선택이 더 나은 것이었음을 재확인하며 스스로 위안을 삼는다.

엄마들 보면 다 일장일단이라는 생각이 들어요. 그러니까 나를 봤을 때는 그 친구가 부럽고요. 아이를 봤을 땐 내가 좋아요. 그게 뭐냐면 나를 봤을 때는 그 친구들은 지금 계속 커리어를 쌓아가고 공부하고 이러니까 계속 전문직에서 있을 수 있게... 전문직을 받고 더 일찍 나보다 사회생활을 계속 하는 거잖아요. 그러니까 부러워요. 그런 거에 대해서 되게 부럽고. 음... 이렇게 비교의식도 생기기도 하고. 그렇긴 한데. 아이를 봤을 땐 제가 더 좋은 거죠. 그러니까 그 친구는 어린이집에 보내거나 이러는 건데 나는 아이를 내가 키우는 거니까. 아무래도 뭐 발달 측면에서도 우리 아이가 더 빠르고 뭐 안정되어 있고. 더 이익 그런 게 더 많아요. 많아서 아이를 봤을 땐 사실은 되게 제가 더 좋다고 생각해요. (#12)

위의 전업주부를 통한 지지와 함께 살펴본다면, 연구참여자들의 사회적 관계에서 전업주부와 맞벌이 여성은 모두 자녀를 가진 같은 어머니의 입장이다. 그러나 연구참여자들과 비슷한 처지에 있는 다른 전업주부를 통해서도 동병상련의 감정과 함께 심리적 지지와 위안을 얻는다. 반면, 맞벌이 여성에 대해서는 부러움과 함께 자기합리화의 대상이 된다. 즉, 전업주부들을 내집단화, 맞벌이 여성에 대해서는 외집단화를 하여 이들을 구분하고 있었다. 맞벌이가족 자녀들을 보면서 이들은 편견을 가지게 되고, 맞벌이 여성을 경계하는 태도를 갖는다.

세 번째 대처전략은 '심리적 보상물로서의 자녀'이다. 연구참여자들은 자녀를 잘 키워냈다는 자부심을 가지고 살아간다. 전업주부로 살기를 잘했다고 생각할 때를 물었을 때, 이들은 공통적으로 '아이'라고 하였다. 이들은 과거 퇴직에 대한 자신의 선택과 그로 인해 잃어버린 것에 대해 자녀로 보상받고자 한다. 자녀를 양육하는 것이 중요하다는 신념으로 직장을 퇴직하고 경력이 단절되면서 사회와의 단절, 경제력의 상실, 심리적 위축을 경험하며, 자신을 잃어버리고, 성취감을 상실한 삶에서 이들의 지나온 시간과 쏟은 노력을 보상해주는 대상은 자녀인 것이다.

저는 많이 애들 때문에 많이 놓쳤어요. 하지만 후회는 없어요 그래도. (중략) 애기를 가져야 한다는 생각이 더 간절

했기 때문에 애기 갖는 걸 우선으로 생각했고. 지금 전혀 그런 거에 대해서는 '그 때 왜 그걸(직장) 못 갔지?'하는 생각은 안 하고. (중략) 보상 받았다 생각을 하는 거지. 아이들한테 보상. 내가 못 다닌 직장을 아이들 키우면서 보상 받았다. (#3)

연구참여자들은 자신의 기대를 자녀에게 동일하게 바라고 있었다. 많은 참여자들은 자기 자신에 대한 기대와 이루지 못한 꿈을 자녀에게 기대하고 있었다. 자신은 하지 못해 후회되기 때문에, 자녀는 자신과 같이 살기를 바라지 않는다(#2, 10)고 하였다. 이들은 자신의 부족한 부분을 자녀가 닳지 않길 바라고 있고, 이루지 못한 바람을 자녀가 대신 이루어주길 기대하는 것으로 보여진다. 자녀를 자신과 동일시하여 분리하지 못하는 것은 자녀를 그대로 인정하지 못하게 하고, 자녀에 대해 집착하게 만든다. 또한 이들은 직장에 다니지 않는 이상 자녀의 성취로 위안을 삼기 때문에(#29), 초등학교 자녀를 둔 경우에 자녀의 성적은 이들에게 매우 중요한 의미였다.

맨날 애들한테 보상받으려고 하는 게 있는 것 같아요. 그러니까 내 애가 못하면 막 속상하고, 잘하면 뿌듯하고. 너무 그거에 의존을 많이 하는 것 같아요. 좀 걱정되는 부분이기도 하죠. 애들이 어느 정도 컸을 때 너무 허무할 것 같아서. (#10)

엄마들 사이에서 아이가 눈에 띄게 잘한다 선생님이 인정해주면, 순간 여기에 완장을 단 것처럼 우쭐한다잖아요. (중략) 그런데 엄마들 앞에서 선생님이 그 성적표를 오픈을 한 거예요. 순간 그 우쭐함은...! 제가 집에서 와서 '이 맛에 산다' (중략) 공부나 예체능이나 모든 게 다 두각을 보이니까. 지금으로써는 제가 직장 안 다니는 걸 그걸 위안으로 삼아 사는 것 같은데. (중략) 맞벌이 하지 않는 이상, 돈 벌지 않는 이상 이런 걸로 위안을 삼는 거죠. '그래 나는 애들 잘 키우면 되는 거야.' 그렇게. (#29)

네 번째 대처전략은 '현실적인 대안찾기'이다. 경력이 단절된 현실 속에서 연구참여자들은 현실을 수긍하고 대안을 찾기 위해 노력한다. 취업과 양육의 지속적인 갈등 속에서 가능한 합의를 찾고자 한다. 이들은 현재는 자녀양육에 전념하고 재취업은 자녀가 지금보다 더 성장한 미래의 어느 시점으로 잠시 유보한다. 또 다른 대안으로는 현재 양육과 병행할 수 있는 일, 즉 파트타임직이나 창업을 희망하는 것이다. 양육과 병행할 수 있으려면 이전의 직업으로 돌아가는 것은 무리가 있으므로, 이들은 이전의 직종과 다른 일을 하길 원하며 이를 위해서는 재취업을 위한 교육을 희망하고 있었다(#2, 5, 6, 12, 14, 15, 16, 17, 25).

좀 더 내가 키워야겠다. 올해는 그래도 엄마가 있어야겠다 그런 생각이 들더라고요. (중략) 애기가 초등학교 이상 돼서 자기가 이제 표현도 하고 자기 그걸 다 하면은 그때서 이제 다른 일을 찾아야겠죠. 그 때 할 수 있는 일을. (#20)

지금도 일은 계속 하려고 하는데 뭔가 조율할 수 있는 걸 찾는 거예요. 아이하고 나하고 같이 맞출 수 있는 거. 그거 찾으려고 직장생활을 또 하려고 했더니 제일 걸리는 게 아이들인데. (중략) 업무시간이 늦으면 안 되고, 휴일근무를 해도 안 되고, 주 5일 근무를 해야 되고 그런 거죠. 저한테는 지금 당장 1순위가 아이들이 우선이거든요. 아이들이랑 맞아야지 그게 안 되면 어렵죠. (#23)

6) 막연한 기대

연구참여자들은 대부분 재취업을 희망하고 있었다. 재취업을 완전히 하지 않겠다는 2명(#8, 13)의 연구참여자들을 제외하고는 재취업에 대한 바람을 가지고 있었다. 그러나 재취업을 희망하지만 한편으로는 그렇지 않기도 하다는 참여자들(#1, 11, 17, 19, 29)이 있었는데, 이들은 일을 꼭 하고 싶은 건 아니기 때문에 '취업에 대해 하고 싶기도, 별로 하고 싶지 않기도'(#29) 한 경우였다. 다수의 참여자들이 재취업을 희망하는 것에 비해 구체적인 계획을 가지고 적극적으로 고민하거나 실행하는 참여자는 적었다. 현재 재취업을 목적으로 교육을 받거나 기타 필요한 것을 공부한다는 등 실제적으로 준비를 하고 있는 참여자는 6명(#6, 10, 23, 24, 25, 27)에 불과했다. 재취업을 희망하는 시기에 대해서도 재취업을 희망하지만 지금 당장은 아니며 자녀들이 좀 더 성장한 후 일하고자 하여 구체적으로 계획하지 못하고 있었다. 일부 참여자들은 '언제 일할 수 있을지 모르겠다'(#22, 26, 27)고 하여, 재취업을 희망하나 막연하고 모호한 태도를 드러냈다. 즉, 연구참여자들의 재취업 계획에서 발견할 수 있는 것은 막연함이었다. 이들에게 재취업은 '계획'이라기보다는 단지 '희망'이었다.

지금은 음... 반, 반이에요. (일을) 하고는 싶은데, 정말 내가 원하는 조건... 집도 가깝고 시간적으로 여유가 되는 그런 시간이면 하고 싶은 거지, 막 급하게 막 먼데도 무리해서 나가고 싶은 생각은 없어요. 멀고 시간도 늦게 끝나고 애한테 지장 가고. 그러면서 나가고 싶은 생각은 없어요. (#11)

(재취업) 희망시지요? 아이가 좀 유치원을 잘 적응하고 한 학기 지나서? 한 3,4개월... 한 6개월 정도? 좀 적응하고. (중략) 이렇게 집에만 있고 싶지는 않아요. 좀 크면 이제 제가 할 수 있는 시간이 더 많아지니까요. (중략) 지금 시작하기에는 나이도 있고 또 애도 있고 이러니까. 딱히 마음을 딱 정해가지고 한다는 게 좀 어려운 것 같아요. 그러니까 자기

스스로 할 정도의 나이... 한 중고등학생 된다면. 그 전까지는 조금... (#16)

연구참여자들은 경력이 단절된 여성들을 위해 실질적인 제도의 개선을 기대했다. 현재 시행되고 있는 제도가 이들에게 현실성이 부족해 와닿지 않는다는 의견이 지배적이었다. 이들이 원하는 개선점으로는 먼저 보육지원이었다. 사교육비의 부담과 믿고 맡길 수 있는 시설의 부재로 인해 참여자들은 보육지원금의 확대(#2, 3, 8)와 믿을 수 있는 보육시설을 가장 우선순위로 꼽았다. 국공립 보육시설의 확대(#11, 21)와 함께 직장 내 보육시설(#1, 18, 23)을 요구하였으며, 퇴근시간 이후로도 맡아줄 수 있는 보육시설(#5, 20, 22, 28)을 증설해야 한다고 하였다.

저는 종일반이나 이런 것들 많이 좀 확대가 되고. 유치원도 좀 공교육이 돼야 되고, 사실은. 가격도 좀. 지금 사교육이 다 보니까 너무 유치원에서. 정부에서 지원은 해준다고는 하는데 그기타로 들어가는 비용이 너무 많아요. 우리 둘째도 '둘째야 지원, 보육료 지원'이라고 해서 100% 정부에서 지원이 되고 있어요. 지원이 되고 있는데도 불구하고 학기 초에 낸 돈이 백 얼마가 되고. (#28)

연구참여자들은 재취업 교육의 확대를 요구하였는데, 현재 시행되고 있는 재취업 교육은 폭이 좁고 한정적(#5, 22, 27)이며, 교육이 운영되는 시간대가 주부들의 현실과 잘 맞지 않고(#5, 22), 취업이나 교육에 대한 홍보가 미흡해 사실상 이들이 접할 수 있는 정보가 부족(#12, 27)하다고 하였다. 경력단절 여성들의 일자리 창출(#2, 11)과 함께 교육을 받아도 취업으로까지 연계된 사례는 극히 적었다는 점을 언급하면서 무엇보다 교육에서 끝나지 않고 취업으로의 연계(#6, 10, 14, 16, 28)가 필요하다는 것을 언급했다. 또한 재취업 교육을 받기 어려운 중요한 이유 중의 하나가 '교육받을 동안 아이를 맡기기 힘들다'(#6, 15, 22)는 것이므로, 재취업 교육 시 아이를 위탁할 수 있는 프로그램의 지원을 기대하였다.

거의 학교 방과후 교사에요, 뽑는 게. 거의 몰리는 게 그 쪽이고. 지금 고학력 여성들 되게 많이 모이고 있더라고요. 내가 영어 동화 · 동요 지도자 과정을 밟으면 느끼는 게. (중략) 취업까지 가기가 너무 힘든 거죠. 취업은 매칭이 힘들고 단가가 너무 싸니까. (중략) 거의 하는 게 겨우 방과 후야, 학교. 그것도 그냥 영어 가르치거나 수학 가르치거나 미술 가르치거나 뭐 지점토 가르치거나 그것밖에 없는 거예요. 한시적이더라고요. (#20)

복지관이나 평생학습 들어가봐요. 사이트에 들어가 보면, 그렇게 많이 강좌가 다양하지는 않더라고요. 좀 더 그런

다양한 강좌를 하거나. (중략) 강좌 시간대도 다양하지도 않고, 또 막 애들 오는 시간인데 있고 그렇더라고요. (중략) 진짜 이런 엄마들의 의견을 좀 받으면서 해야 할 것 같아요. 정말 탁상행정이 아니고 좀 이런데서 엄마 얘기를 들으면서 어떤 강좌를 해야 할지, 시간대를 어떻게 해야 할지, 애들은 뭐 어떻게 해야 하나, 그런 시도를 하면 좀 더 좋을 것 같아요. (#5)

V. 논의점

1. 결론 및 논의

본 연구는 4년제 대학을 졸업한 고학력 여성의 경력단절과 자녀양육 경험을 심층적이며 질적으로 고찰하였다. 고학력 여성들의 경력이 단절되는 배경과 경력이 단절된 이후의 삶에서 자녀를 양육하며 겪게 되는 경험들을 통해 이들의 삶의 변화와 심리적 갈등을 심층적이고 질적으로 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 이를 통해 고학력 여성의 실제적인 필요와 욕구를 이해하고자 하였다.

본 연구의 핵심주제(essence)는 고학력 경력단절 여성이 가지고 있는 '직업과 어머니 역할은 양립이 불가하며, 양자택일의 문제라는 신념체계'라고 할 수 있다. 이들은 경력에 대한 막연한 태도와 모성 이데올로기적 신념체제로 인해 경력이 단절되었고, 경력이 단절된 상태에서는 재취업과 자녀양육 사이에서 지속적으로 갈등하는 것으로 드러났다. 본 장에서는 먼저 연구결과를 토대로 결론을 제시하고, 그에 대한 논의를 제시하고자 한다.

첫째, 4년제 대학을 졸업한 고학력 여성들이 직장을 퇴직하고 경력 단절의 삶으로 전환하게 되는 배경에는 다양한 요인이 영향을 주는 것으로 나타났다. 과거 대학시절부터 형성되어 온 경력에 대한 막연한 태도와 퇴직 당시의 불안정한 직업환경, 직업에 대한 모호한 태도가 경력단절에 영향을 주었다. 연구참여자들은 '자녀는 당연히 어머니가 키워야 한다'는 모성 이데올로기를 가지고 일을 포기하고 자녀를 선택하였으며, 자신의 경력은 미래의 어느 시점으로 잠정적으로 유보하였다. 퇴직 시 남편과 부모님들이 가지고 있는 모성 이데올로기는 양육을 조력해줄 수 있는 부모님의 지원과 함께 연구참여자들이 퇴직을 결정하는 데 중요한 요인으로 작용하였다.

둘째, 고학력 여성들은 퇴직 이후에 경력이 단절된 삶을 살게 된다. 경력의 단절은 사회와의 단절이며, 경제력의 상실이었다. 연구참여자들은 경력의 단절과 함께 가사와 양육을 전담하는 것으로 인해 심리적으로 위축된다. 이들은 강한 모성 이데올로기를 가지고 자녀를 양육하며 기쁨도 있지만, 조력자 없이 홀로 양육하는 것에 대한 부담으로 육체적, 정서적으로 소진된다. 결과적으로 자기 자신을 잃어버리고, 배우자와 자녀의 조력자로서

의 정체성만을 가지게 된다. 이들은 맞벌이 여성에 대해 양가적 감정을 가지며, 맞벌이가족 자녀들에 대해서는 불쌍하며 문제가 많다는 등 부정적인 측면을 부각하여 인식한다. 맞벌이 여성과 자신을 비교한 결과, 자신이 더 낫다는 합리화를 통해 스스로 위안을 삼는다. 한편, 연구참여자들은 경력이 단절된 기간 동안에 취업과 자녀양육 사이에서 지속적인 갈등을 경험한다. 이들에게 취업과 양육은 둘 중 하나를 선택해야 하는 양자택일의 문제이다. 이러한 심리적 어려움과 갈등에 대처하기 위해 전업주부를 통한 지지, 맞벌이 여성과 비교를 통한 위안, 심리적 보상물로서의 자녀, 현실적인 대안찾기의 대처전략을 사용한다. 연구참여자들은 직업에 대해 막연한 희망을 가진다. 이들은 재취업에 대해 '희망'할 뿐, '계획'하지는 않는다. 이들의 경력에 대한 태도는 과거에도, 현재에도, 미래에도 막연하다. 위의 결론에 대한 논의를 경력단절의 측면과 자녀양육의 측면으로 제시하면 다음과 같다.

1) 경력단절의 측면

대학시절부터 경력에 대한 막연한 태도를 형성했던 연구참여자들이 불안정한 직업을 갖게 되는 것은 어느 정도 예견될 수 있는 것이다. 직업에 대해 뚜렷하지 못한 목표의식과 그로 인한 준비의 부족은 상대적으로 열악한 직업세계의 진입으로 유도하며, 이를 통해 형성된 직업에 대한 부정적인 태도는 결정적인 순간에 직면했을 때 쉽게 퇴직을 결정할 수 있는 계기로 작용할 수 있다. 이들은 경력이 단절된 이후에도 여전히 모호한 태도를 취하여, 이러한 경력에 대한 막연한 태도는 과거에서 현재와 미래에 이르기까지 지속된다.

경력단절여성들이 일자리를 떠나는 표면적인 이유는 결혼, 임신, 출산 등의 생애사적인 이유지만 보다 저변의 이유는 직업에 대한 긍지가 약하기 때문이다(오은진 등, 2008). 이것은 여대생들의 직업세계로의 이행에서 나타나는 약점으로 지적된 바 있는데, 늦은 진로결정과 직업세계로의 이행을 위한 충분한 준비 부족, 자신이 진출하고자 하는 분야에 대한 구체적이고 정확한 취업정보의 부족은 결과적으로 낮은 직업의식으로 연결된다는 민무숙(2002)의 연구와 맥을 같이 한다. 대학시절 경력에 대한 막연한 태도는 결과적으로 경력단절을 가져오며 이후 재취업에도 영향을 미칠 수 있으므로, 여대생의 진로교육에 대한 중요성이 강화되어야 한다. 이에 대해 진로개발 교육이나 취업정보를 용이하게 접할 수 있게 하고, 인턴쉽 등을 제공하는 프로그램을 활성화하여 경력에 대한 분명하고 현실적인 목표설정과 이에 대한 준비가 필요하다.

둘째, 연구참여자들의 퇴직 결정과 취업-양육 사이의 갈등은 크게 두 가지 이론으로 설명해볼 수 있다. 먼저 모성 이데올로기의 영향으로 볼 수 있다. 퇴직 과정에서 어머니가 당연히 자녀를 돌봐야 한다는 연구참여자와 주변 가족들의 신념은 모성 이데올로기가 작용한 결과이다. 통계청이 실시한 사회조사(2008)에 의

하면, 2세 미만 자녀는 어머니가 직접 키우는 것이 좋다(96.6%), 아버지는 직업을 가지고 어머니는 가정을 돌보는 것이 좋다(78.1%)에 대다수가 공감하는 것으로 나타났다. 이는 어머니가 자녀를 돌보는 것이 지극히 당연하다는 우리 사회의 뿌리깊은 고정관념을 보여주는 것으로, 이러한 모성 이데올로기의 영향으로 연구참여자들은 심각한 고민없이 당위적으로 일을 포기하고 자녀를 선택하게 된다. 경력이 단절된 삶에서도 재취업과 양육 사이의 갈등과정에 모성 이데올로기는 여전히 적용된다. 연구참여자들은 시간이 흐르면 자신의 나이가 들어 재취업이 더욱 힘들어질 것을 걱정하지만, 자녀는 '아직 엄마손이 필요'하기 때문에 선택 재취업을 결정하지 못하여 딜레마에 빠진다. 자신의 성취를 추구하는 것보다는 자녀의 행복이 우선이라는 이들의 신념이 이들의 재취업을 막게 된다.

다른 이론으로는 사회교환이론(social exchange theory)이 있다. 사회교환이론에서는 '이익과 손해에 대한 합리적인 계산'으로 사회현상을 설명한다(조정문·장상희, 2001). 경력단절 여성이 취업을 중단하게 된 결정과 재취업 고민에는 사회교환이론의 논리가 숨어 있다. 이들은 계속 취업상태를 유지하면서 자녀를 맡기게 될 경우와 직장을 그만두고 자녀를 양육하게 되었을 경우를 비교한 후, 자신의 보수가 적기 때문에 자녀를 위탁함으로써 발생하는 비용과 크게 차이가 없을 것이라고 생각한다. 즉, 퇴직과정에서 직장을 다닐 때 얻는 보수를 포함한 보상이 발생하는 비용에 비해 작다고 생각하기 때문에 이들은 퇴직을 선택하는 것이다. 또한 연구참여자들은 남편과 자신의 월급차이를 언급하였는데, 자신은 남편만큼 보수를 받을 수 없다고 설명한다. 이것은 남편과 자신의 취업과 퇴직의 상태를 계산했으며, 여러 가지 대안 중에서 이익을 극대화하는 방향으로 선택했다는 것으로 해석할 수 있다. 경력이 단절된 후 재취업과 자녀양육을 고민하는 것에서도 같은 논리가 적용된다. 재취업을 하지 못하는 주요한 이유로 자녀를 표면적으로 내세우고 있었지만, 이들은 자신이 다시 재취업을 하게 될 때 이익이 크지 않을 것으로 예상하고 있는 것이다. 자신이 고학력이기는 하지만 현실적으로 취업이 가능한 일의 종류가 제한적이고 보수가 적어서 재취업을 함으로써 얻게 되는 보상이 그로 인해 자녀를 맡김으로써 발생하는 비용보다 크지 않을 것이라고 여기는 셈이다.

셋째, 경력이 단절된 삶에서 겪는 심리적 어려움은 다양하며 그 정도가 상당하다는 것이 본 연구에서 드러났다. 이들은 사회에서 단절되었다고 느끼면서 소속감의 부재를 인식하고 사회에서 점점 도태되어 간다고 생각한다. 이들은 답답함과 무기력을 경험하며, 성취감과 자신감을 상실한다. 그들이 꿈꿔오던 것과 다른 현재의 삶에 괴리를 느끼고 우울감, 허무함을 경험한다. 고학력 경력단절 여성을 위해 재취업을 활성화시키기 위한 단편적인 지원책을 마련하기에 앞서, 이들의 심리적 어려움을 해결하고, 심리적으로 지지하는 상담지원이 절실히 요구된다. 오랜 경력단절로 자신감이 부족한 이들이 자신감을 회복하고 용기를 고

취시킬 수 있는 심리적 지지가 제공되어야 한다.

넷째, 고학력 여성의 취업을 저해하는 것으로 사회구조적 요인이 작용한다. 위에서 살펴본 바와 같이 여성의 일자리에 대한 열악한 환경은 모성 이데올로기와 결합하여 고학력 여성들이 노동시장에서 완전히 퇴장하도록 만든다. 업무량에 비해 적은 보수, 사회적으로 낮은 인식이 이들의 취업 지속을 저해하는 요인으로 작용하고 있으며, 여성들은 경제적으로 남편의 임금에 의존할 수밖에 없는 사회구조에 놓여있다고 할 수 있다(김남주·권태희, 2009). 따라서 성차별적인 노동시장 구조의 개선을 위한 지속적인 노력이 필요하다. 여성이 직장생활을 계속하면서 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록 불합리한 차별을 없애고, 기혼여성의 근로기회를 창출하는 사회·국가적 차원의 적극적 노력이 요구된다. 구체적으로는 일과 가정을 병행할 수 있도록 파트타임 등 근무형태의 다양화와 근무시간의 탄력화, 육아휴직 활용의 장려 등을 제안하는 바이다.

2) 자녀양육의 측면

연구참여자들은 자녀양육에 있어서 모성 이데올로기라는 하나의 신념체계를 형성하고 있었다. 이들은 직업을 갖는 것이 자녀에게 불이익을 가져오는 것으로 인식하고, 자녀를 위해 직업을 포기하는 것을 당연시하고 있었다. 그러나 모성 이데올로기는 어머니 개인의 욕구를 무시했다. 자녀의 행복을 자신의 욕구나 성취보다 우위에 두어야 한다는 신념으로 인해 자녀를 위한 어머니의 희생을 당연시하고 있다. 이재경(2003)은 헌신적 모성에 대한 담론이 자녀 양육의 전적인 책임이 자신에게 있다고 생각하는 어머니들에게 이상과 현실 사이에서 늘 '부족하다'는 죄책감을 가지게 한다고 주장했다. 어머니는 자신의 행복을 추구하지도 못하면서 자녀양육과 교육에 대해 항상 부담을 가지고 있으며, 도달할 수 없는 기준으로 인해 어머니의 역할은 긴장을 내포하게 되는 것이다.

모성 이데올로기에서 강조하는 것처럼 어머니가 취업하지 않고 자녀양육에 집중하는 것이 과연 자녀에게도 긍정적인가라는 의문점을 제기할 수 있다. 이에 대해 선행연구에서는 어머니의 취업이 자녀양육에 반드시 부정적인 것은 아니라는 결과를 제시하고 있다. 어머니의 취업은 자녀가 자신의 일을 스스로 처리할 수 있는 환경을 제공하므로 독립심을 길러줄 수 있으며(박정란 등, 2001), 전업주부의 자녀에 비해 맞벌이가족 자녀의 또래 유능성이 높게 나타났다(문혁준, 2009). 이는 연구참여자들이 주장하였던 맞벌이가족 자녀보다 자신의 자녀가 정서적인 부분을 비롯하여 모든 발달에서 긍정적인 것이라는 인식과는 상반되는 결과이다. 중요한 것은 어머니의 취업 자체가 아니라, 어머니가 취업에 대해 지각하고 해석하는 방식이다. 어머니가 희망하는 취업 상태와 현실에서의 취업 상태가 불일치하는 경우 자녀의 발달과 어머니의 복지감에 부정적인 영향을 미치게 되며(장영은, 2009), 현재 자신의 취업상태에 대해 만족하는

어머니가 더 애정적이고 수용적인 양육태도를 나타냈다(방경숙, 2004). 이러한 연구결과들은 모성 이데올로기가 주장하는 것, 즉 어머니가 자녀를 위해 직업을 포기하고 자녀양육에만 집중하는 것이 아동의 발달에 긍정적이라는 주장과는 상반되는 결과이다.

모성이란 어머니의 고유한 특질이 아니라 특정한 역사적 상황에서 만들어지는 사회적·문화적 구성물로, 그 시대의 여성들의 역할을 규정하고 통제하는 이데올로기로 간주된다(윌슨, 2001). 이에 우리 사회에 만연한 모성 이데올로기에 대한 비판적인 시각이 필요하다. 과연 어머니의 행복을 무시하고 자녀를 위해 희생하는 것이 자녀와 어머니 모두를 위한 최선의 선택인지, 어머니가 직업을 가지는 것이 자녀의 정상적인 발달을 저해하는 것인지에 대한 비판적인 시각이 필요하다. 변화하는 시대에 부합하는 모성에 대한 담론화가 요구되는 바이다.

둘째, 연구참여자들은 가족과 자녀의 조력자로 살아가며, 이전에 형성해왔던 자신의 정체성은 잃어버렸다고 인식한다. 선행연구에서 고학력 여성들은 직장을 퇴직 후 '자아 상실'이라는 심리적 측면의 변화를 가장 심각하게 경험하고(이숙현, 2004), '이름도 붙일 수 없는 문제'라고 하여 그들이 처해있는 경제적 여건에 관계없이 살아있는 것 같지 않고, 공허함을 느낀다고(Friedan, 1978) 밝힌 바 있다. 이들은 자아상실로 인해 잃어버린 자아를 대체해줄 것을 찾는다. 본 연구에서 참여자들의 자아상실의 빈 자리를 메워줄 대상은 바로 그들의 자녀였다. 이들은 자녀로 인해 과거에 퇴직을 선택하고, 그로 인해 잃어버린 것들은 자녀를 통해 보상받고 싶어한다. 이들은 자신과 자신의 자녀를 분리시키지 못하고 자녀와 동일시한다. 자신이 이루지 못한 꿈을 자녀에게 동일하게 바라며, 자녀가 대신해서 이뤄주길 기대한다. 이렇게 연구참여자들이 자녀를 심리적 보상물로 여기고 있는 것은 우려되는 부분이다. 자아의 상실 속에서 자녀를 자신과 동일시하는 방어기제를 사용하고 있어 자녀를 현실적으로 받아들이지 못하며, 이들이 예상하는 것처럼 자녀가 성장한 후 결국에는 허무해질 가능성이 있다. 자신의 정체성이 없이 자녀가 자신을 대신하길 바라는 것은 자녀가 학령기에 접어들었을 때, 본격적으로 교육주부로서의 정체성을 형성하여(박경숙·김영혜, 2003) 자신의 정체성 위기를 돌파하기 위한 강력한 도구로서의 자녀교육에 몰두하고(이민경, 2007), 과열된 사교육으로 이어지게 될 가능성이 크다. 따라서 잃어버린 자아를 다시 회복하고 확고한 정체성의 재확립을 통한 자녀와의 건강한 분리화가 요구된다.

셋째, 맞벌이 여성에 대한 양가적인 감정은 자신과의 비교를 통해 나타나며, 그 결과 맞벌이 여성보다는 자신이 더 낫다는 결론을 내리고 인지적 합리화를 통해 스스로를 위안한다. 이것은 부조화라는 불편감을 경험할 때 선택을 바꿀 수 없다면 그 결정을 합리화시키기 위해 취한 것을 더욱 좋게 보고, 취하지 않은 것을 평가절하시키려는 인지부조화 현상으로 해석할 수 있다(한

규석, 2002). 연구참여자들이 자신의 선택의 결과, 즉 자신의 과거 직업을 포기하고 아이를 선택한 것에 대한 결과를 실감하게 되는 때는 자신과 입장이 비슷하면서도 다른 맞벌이 여성을 볼 때이다. 이들은 맞벌이 여성을 외집단화하고 자신과 비교하며 그들이 잃어버린 것 즉, 사회와의 단절, 경제력, 성취감 등의 상실로부터 오는 박탈감을 느끼게 된다. 그것에 대해 대처하기 위한 방안으로 과거 자신이 선택하지 않았던 취업에 대해서는 평가절하시키고, 선택한 자녀양육에 대해서는 가치를 상승시킨다. 맞벌이가족 자녀들을 보며 불쌍하고 문제가 많다고 여기는 것은 자신의 선택을 합리화시키는 것이다.

넷째, 연구참여자들은 취업에 있어서 자녀양육에 대한 대안의 필요성을 인식하고 있었다. 주목할 만한 것은 보육시설에 대한 불신이다. 참여자들은 퇴직을 결정할 당시 믿고 맡길 곳이 없었다고 회고하고 있었는데, 믿고 맡길 곳이라 함은 부모님이나 친척을 지칭하는 것으로 여기에 보육시설은 완전히 배제되고 있었으며 자녀가 어린 영아의 경우에 불신이 더욱 컸다. 자녀가 만 2세 이상인 경우 보육시설을 고려하는 참여자가 많았으나, 보육시설만으로는 자녀를 위탁하는 문제가 해결되지 않으므로 추가로 맡길 수 있는 사람이 필요하다고 인식하고 있었다. 바꾸어 말하면, 부모님이나 친척의 도움이 없으면 재취업은 불가능하다는 것이다. 따라서 연구참여자들은 직장과 병행할 수 있도록 업무시간 이후로도 자녀를 위탁해줄 수 있는 보육시설의 증설을 요구했다(#5, 20, 22, 28). 한편, 국공립 시설에 대해서는 상대적으로 긍정적인 인식을 가지고 있었는데, 국공립 시설을 지속적으로 확충(#11, 21)하는 것과 함께, 민간보육시설의 질 제고를 위한 평가 강화를 통하여 전반적인 보육시설의 질 개선에 초점을 맞춘 정책을 수행해야 한다. 뿐만 아니라 연구참여자들은 재취업 교육을 희망하나 현실적인 어려움은 짧은 수강시간 동안에 자녀를 맡길 곳이 부재하다는 것이었다. 이들의 요구를 반영하여 재취업 교육을 수강하는 동안 자녀를 위탁할 수 있는 지원이 필요하다.

최근 몇 년간 경력단절 여성을 위한 사회적 지원책은 점점 증가해왔으며, 지원 예산 또한 증가했다. 그러나 이들을 위한 많은 지원책에 비해 고학력 경력단절 여성의 평가는 냉정했다. 현실성 없는 지원책으로 인해 실제 자신들의 삶과는 동떨어진 것이라고 인식하고 있거나, 혜택을 받을 수 있는 지원책의 여부조차 파악하지 못하고 있었다. 이것은 경력단절 여성의 필요와 욕구를 제대로 파악하지 못한 것이며, 정확한 원인분석의 미흡에 기인한 것이다. 현재 시행되는 지원책은 일시적인 재취업을 위한 것과 보육시설 확충 등이다. 그러나 단지 재취업률을 높이기 위한 정책만으로는 어렵다고 본다. 본 연구에서 밝혀진 바와 같이 이들이 겪고 있는 심리적인 어려움과 자녀양육의 문제, 근본적인 사회구조적 문제가 해결되지 않으면 여성인력의 활용이라는 국가적 문제의 해결은 어렵다. 이와 더불어 바람직한 자녀양육의

기준은 절대적이고 표준적인 것이 존재하는 것이 아닌 각 계층의 문화의 차이를 고려한 것이어야 한다. 자녀양육은 어머니의 희생으로 이루어지는 것이 아니라 부와 모, 사회의 책임으로 변화되어야 한다.

2. 의의 및 제언

본 연구는 만 2세 이상의 취학전 막내자녀를 가진 30대 고학력 여성으로 연구참여자를 한정하였다. 따라서 본 연구에서 정한 연령대에 해당되지 않은 자녀를 가진 여성이나 또는 30대가 아닌 고학력 여성을 이해하는 데에는 다소 한계가 있다. 자녀와 여성의 연령에 따라 가족생활주기와 자녀의 발달과업, 가족 내 여성의 역할이 다르다는 것을 고려해볼 때, 경력단절과 자녀양육의 경험은 다른 면이 있을 것으로 사료된다. 따라서 후속연구에서는 다른 연령대의 자녀를 가진 여성 또는 다른 연령대 여성들과의 비교를 제안하는 바이다.

이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 공헌점을 가진다. 첫째, 고학력 여성의 경력단절이 사회 이슈화가 되고 있는 만큼 노동경제학 및 여성학 학문영역에서 활발한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 재취업 활성화나 교육 프로그램 개발 및 평가에 한정되어 연구되고 있는 실정에서 고학력 경력단절 여성의 삶을 심층적으로 이해하기엔 한계가 있었다. 이에 본 연구에서는 고학력 여성의 삶의 중요한 두 영역인 직업적인 측면과 함께 자녀양육을 고찰하여, 이들의 삶의 변화와 심리적 갈등을 심층적이고 질적으로 이해하였다는데 학문적 의의가 있다.

둘째, 고학력 여성의 재취업과 자녀양육에 있어서 막내자녀의 연령은 중요한 변인으로, 본 연구에서는 막내자녀의 연령을 2~5세로 한정하였다. 자녀의 연령범위를 제한한 연구는 부족한 실정으로, 본 연구에서는 자녀의 연령을 엄격히 적용하여 특정한 가족생활주기에 놓인 여성들의 경력단절과 자녀양육 경험을 심층적으로 이해하였다는 것에 의의가 있다.

셋째, 고학력 여성의 경력단절과 자녀양육 경험에 대한 이해를 바탕으로 여성고용을 위한 실질적 정책과 경력단절 여성을 심리적 측면에서 지원하는 상담적 개입에 활용할 수 있다는 점에서 실천적 의의를 가진다. 고학력 여성들이 원하는 다양한 재취업 교육의 확대와 취업으로의 연계, 질 높은 보육시설의 확충, 재취업 교육 수강동안 자녀위탁 지원, 상담지원 프로그램 등을 제안하는 바이다.

【참 고 문 헌】

구명숙 · 홍상욱(2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로. **한국가정관리학회지**, 23(3), 163-167.

권희경(2010). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인. **한국가정관리학회지**, 28(1), 87-97.

김남주 · 권태희(2009). 기혼여성의 직장 · 가정균형과 삶의 질의 상호관계. **여성연구**, 76(1), 43-70.

김선미(2004). 전업주부의 '자식 키우기' 경험에 관한 질적 연구. **한국생활과학회지**, 13(4), 537-553.

김영경(2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업 교육 요구분석 연구. **여성연구**, 73(2), 85-118.

김영옥(2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출 형태를 중심으로. **한국인구학**, 25(2), 5-40.

김정희 · 문혁준(2006). 취업모와 비취업모의 부모역할만족도 및 양육행동. **대한가정학회지**, 44(1), 115-129.

김지경(2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 서울: 한국노동연구원.

김지경(2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. **대한가정학회지**, 42(3), 91-104.

김지경 · 조유현(2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. **노동경제논집**, 26(3), 181-207.

김태홍(2000). **여성고용구조의 변화와 향후 정책방향**. 서울: 한국여성개발원.

김태홍 · 민무숙 · 김영옥 · 김선미 · 양순애 · 진미석 · 주재선(2001). **여성인적자원 개발 및 활용제고를 위한 추진 전략**. 서울: 한국여성개발원.

김희연(2006). **고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구**. 경기개발연구원 위탁 과제 보고서.

문혁준(2003). 유아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 생활만족도 비교 연구. **아동학회지**, 24(5), 59-75.

문혁준(2009). 아동의 또래유능성에 영향을 미치는 변인 연구- 어머니의 취업유무를 중심으로. **아동학회지**, 30(2), 57-69.

민무숙(2002). **여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원 현황과 정책과제**. 서울: 한국여성개발원.

박경란 · 이영숙 · 전귀연(2001). **현대가족학**. 서울: 신정.

박경숙 · 김영혜(2003). 한국 여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의. **한국인구학**, 26(2), 63-90.

박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. **한국여성학**, 19(1), 43-80.

방경숙(2004). 취업모와 미취업모의 양육태도, 양육부담감 및 학령전기 자녀의 기질과 건강관련 변인 비교. **아동간호학회지**, 10(2), 217-224.

오은진 · 박성정 · 민현주 · 김난주 · 송창용 · 김지현(2008). **경력단절여성의 취업욕구조사연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

윤택림(2001). **한국의 모성**. 서울: 미래인력연구원.

윤택림(1996). 생활문화 속의 일상성의 의미: 도시 중산층 전업주부의 일상성과 모성 이데올로기. **한국여성학**, 12(2),

- 79-117.
- 이민경(2007). 중산층 어머니들의 자녀교육 담론 - 자녀교육 지원 태도에 대한 의미 분석. *교육사회학연구*, 17(3), 159-181.
- 이숙현(2004). 고학력 여성의 취업 중단과 재진입. 김미경 · 백진아 · 이미숙 · 이미정 · 이선이 · 이숙현 공저, *일과 가족 사이*. 서울: 조은글터.
- 이재경(2003). *가족의 이름으로: 한국근대가족과 페미니즘*. 서울: 또하나의문화.
- 이재열(1996). 여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구. *한국인구학*, 19(1), 5-44.
- 이현정(2009). 취업모의 직업 특성이 양육행동과 영유아의 운동, 사회, 인지 발달에 미치는 영향. *아동학회지*, 30(3), 1-21.
- 장서영(2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
- 장서영 · 오민홍 · 은혜경 · 최미정(2007). *경력단절여성 취업 지원 프로그램 개발 연구*. 서울: 한국고용정보원.
- 장영은(2009). The effects of child care and maternal employment on mothers' well-being and child outcomes: the roles of maternal beliefs and attitudes (보육과 어머니 취업이 어머니의 복지감과 아동 발달에 미치는 영향: 어머니의 신념과 태도의 역할). *가족과 문화*, 21(1), 175-207.
- 장지연 · 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. *제 3회 한국노동패널 학술대회논문집*.
- 조정문 · 장상희(2001). *가족사회학*. 서울: 아카넷.
- 통계청(2007). *경제활동인구연보*.
- 통계청(2008). *사회조사 가족 부문*.
- 통계청(2009). *경제활동인구조사*.
- 통계청(2010). *인구동태통계*.
- 한겨레(2009. 3. 22). 30대 여성, 고용악화 최대 피해자.
<http://www.hani.co.kr>에서 2010년 3월 8일 인출.
- 한국여성개발원(2004). *여성통계연보*. 서울: 한국여성개발원.
- 한규석(2002). *사회심리학의 이해*. 서울: 학지사.
- 홍현미라 · 권지성 · 장혜경 · 이민영 · 우아영(2008). *사회복지 질적 연구방법론의 실제*. 서울: 학지사
- 황수경(2002). 기혼여성의 경제활동 참여패턴과 여성노동시장의 이중구조. *한국인구학회 전기학술대회발표문*, 25-53.
- 황수경(2003). *여성의 직업선택과 고용구조*. 서울: 한국노동연구원.
- 황수경 · 권혜자 · 김인선(2006). *고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구*. 서울: 교육인적자원부.
- Friedan, B.(1978). 김행자 역(1996). *여성의 신비*. 서울: 평민사.
- Giorgi, A.(1985). 신경림 · 장연집 · 박인숙 · 김미영 · 정승은 역(2004). *현상학과 심리학 연구*. 서울: 현문사.
- Jang, S. Y. & Merriam, S.(2004). Korean culture and the reentry motivations of university women. *Adult Education Quarterly*, 54(4), 273-290.
- Padgett, D. K.(1998). 유태균 역(2001). *사회복지 질적 연구방법론*. 서울: 나남출판사.

□ 접수일 : 2010년 11월 08일

□ 심사일 : 2010년 12월 03일

□ 심사완료일 : 2011년 01월 27일