

돌봄은 ‘덧’인가 ‘피난처’인가? : 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 인식을 중심으로*

김은정**

초 록

이 연구의 목적은 돌봄 문제를 안고 있는 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 개인의 인식과 경험을 분석하는 것을 통해서 성별 분업의 문제점 개선 방안을 제시하는 것이다. 가정에서의 성별 분업 특히, 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 여성들이 ‘기대하는 일’과 ‘실제 할 수 있는 일’의 틈을 키움으로써 여성 노동의 딜레마가 계속되고 있다. 따라서 이 연구는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 타협할 수밖에 없는 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들의 ‘현재 상황’과 ‘미래의 기대’ 사이의 간극에 주목하였다. 사례의 여성들이 말하는 일은 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’로 나누어진다. ‘현재 가능한 최선의 일’은 현실적 제약의 다양한 요건들로 인해 더 많은 분절의 형태를 보인다. 현재 그들에게 가능한 최선의 일은 육아 때문에 시간이 제한된 상황에서 선택한 시간제 생계형 일이지만, 자신들의 품위를 지킬 수 있는 일을 찾기 전까지 그 일은 ‘한시적인 일’에 머문다. 여성들이 말하는 미래에 기대하는 일은 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하거나, ‘멋진 엄마, 당당한 와이프’가 되고자 하는 꿈을 반영하고 있다. 즉 현실적으로 도달 불가능한 현재의 일이 미래에 기대하는 일로 투영되어 현재 상황과 다른 결을 보여준다. 이렇듯 여성들이 인식하는 일을 통해 돌봄은 현재하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘덧’이 되기도 하지만, 만족스럽지 않은 현재의 일을 하는 자신을 정당화하는 기제인 ‘피난처’로 작동하기도 한다. 그래서 사례의 여성들은 돌봄 때문에 일을 못 하거나, 이 정도 일밖에 못 하지만 정규직의 만족할만한 일자리를 얻을 수 있다면 지금이라도 돌봄을 박차고 나갈 수 있다. 이런 양면성은 현재 경제활동참가율의 ‘M-커브(M-curve)’의 가장 하단에 분포하는 여성들의 ‘굴곡진 속마음’을 잘 보여준다. 그동안 기혼여성의 경력단절이나 불공정한 지위에 머무는 현상에 대한 사회 구조적인 분석의 연구는 많이 이루어졌지만, 심층 면담을 통해서 기혼여성 특히, 비교적 젊은 세대인 20~30대가 가지고 있는 일에 대한 인식을 직접적으로 다루는 연구는 많이 이뤄지지 않았다는 점에서 이 연구의 의의가 있다. 결론에서는 연구 사례들을 바탕으로, 신자유주의 질서 속에서 여전히 지속하는 성별 분업의 불평등성을 개선하기 위한 실질적인 사회적 대안을 제시하였다.

주제어 : 여성, 성별 분업, 노동(일), 돌봄(육아), 자기 계발

* 이 논문은 2019년도 전주시 사회혁신센터의 사회혁신연구의 지원을 받아 작성한 연구보고서 일부를 수정·보완한 것입니다. 본 줄고(拙稿)에 대해 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원분들께 깊이 감사드립니다.

** 전북대학교 고고문화인류학과 박사 수료(qdeleter@hanmail.net)

I. 서론

이 연구의 목적은 돌봄(육아)¹⁾ 문제를 안고 있는 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 개인의 인식과 경험을 분석하는 것을 통해서 성별 분업의 문제점 개선 방안을 제시하는 것이다. 가정에서의 성별 분업 특히, 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 여성들이 ‘기대하는 일’과 ‘실제 할 수 있는 일’의 틈을 키움으로써 여성 노동의 딜레마가 계속되고 있다. 따라서 이 연구는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들에 한정하여 그들의 ‘현재 상황’과 ‘미래의 기대’ 사이의 간극에 주목하였다.

2020년 기준 한국에 사는 여성의 경제활동참가율(52.8%)은 2019년 OECD 평균(65.1%)보다 여전히 낮은 수준이다(e-나라지표, 2021.1.20.). 이런 결과의 배경으로 여성의 육아 부담과 성별 임금의 격차가 논의되고 있지만, 단순히 문제의 한 단면만 원인이 될 수 없으며 한국 사회에 구조적인 성차별과 불평등이 뿌리 깊이 존재하고 있음을 간과하지 말아야 한다. 무엇보다 한국사회의 돌봄 정책이 여성의 노동시장 참여와 출산율 증가를 끌어내지 못하는 이유는 “‘일하는 여성+돌보는 남성’을 포괄하는 성평등 젠더 관점이 빠져 있기 때문이다”(송다영, 2014: 443). 심지어 ‘일과 가정의 양립’ 정책 또한 국가가 국가경쟁력을 강화하기 위한 수단으로 여성의 노동력을 이용한다(정희진, 2017: 53)는 비판이 있다. 게다가 언제나 여성, 국가, 사회의 일로 간주하는 육아를 왜 남성에게는 적용하려 하지 않는지와 연결하여 가사, 돌봄에서의 평등은 기본적으로 “사회 정의의 문제이자, 남성 개인의 양심의 문제”(정희진, 2017: 56)라고까지 주장한다.

〈2021 통계로 보는 여성의 삶〉에 따르면 여성 비정규직 근로자 수는 전체 여성 임금 근로자(908만 5천 명)의 45.0%(409만 1천 명)를 차지했다(여성가족부, 2021: 39). 전체 여성 근로자 중 비정규직 비중은 한시적, 시간제 근로 형태에서 남성보다 많고 최근 몇 년간 상승 추세다. 그러나 시간제 근로자의 증가에도 불구하고 결혼·출산·돌봄 등으로 인한 경력단절여성²⁾은 계속 늘어

1) 돌봄에 대한 정의는 학자마다 다른 측면에서 논의되어 약간씩 차이를 보인다. 이 연구는 ‘돕는 행위’로써 ‘돌봄’을 규정하여 주로 사용하고자 한다. 돌봄은 “취약한 누군가를 보살피는 활동으로 자신을 돌볼 수 없는 상태의 사람을 돌보고 이들의 필요에 응답함으로써 사회를 존속 및 유지하는 활동”(정지은, 2021: 170)이다. 특히, ‘어린아이를 보호하고 기르는 것’이란 사전적 의미에 가까운 용어는 ‘보육’, ‘양육’, ‘육아’이지만, 정책에서는 ‘돌봄’이란 용어를 보편화하고 있는 듯하다. 이 연구에서는 상황에 따라 돌봄과 양육, 육아를 혼용하여 사용하였다.

나고 있다. 다시 말해 성별 분업의 불평등성은 여성들이 시간제 근로마저도 힘들게 하는 요인으로 작용하는 것이다. 구체적인 경력단절 사유로는 육아(42.5%), 결혼(27.5%), 임신·출산(21.3%) 순이다. 통계에서는 6세 이하 자녀가 있는 여성의 경력단절 비율이 전체의 37.7%로 가장 높다. 6세 이하 자녀를 둔 여성 10명 중 4명은 경력단절여성³⁾인 셈이다. 프레이저(Fraser, 1997)가 “유급(시장)노동과 무급(돌봄)노동 간 조합을 중심으로 복지국가를 유형화”(송다영, 2014: 422)한 모델에 근거하여 필자가 나름으로 판단한 한국의 돌봄 실정은 여성들의 경력단절을 더 거드는 형국이다. 가정 내에서 돌봄을 중요한 가치로 인정하는 ‘동등한 돌봄 제공자 모델’-(아동수당을 포함한 일반적인 수당제도인) 돌봄 수당 제공-과 남녀가 모두 돌봄 제공자로서의 임무를 수행할 수 있도록 정책적 지원을 하는 ‘보편적 돌봄 제공자 모델’-육아휴직, 돌봄 서비스-이 혼재되어 보인다. 즉 제도의 유무만 놓고 본다면, 보육 시설의 확충과 돌봄 노동의 양산을 통해 ‘돌봄의 탈가족화’ 정책을 시도하는 한편, 육아휴직과 돌봄 수당을 제공하는 ‘돌봄의 가족화’ 정책을 혼용하고 있다. 여성을 시장에서 일하는 주체로 만들기 위한 탈가족화 정책은 남녀임금격차, 장시간 노동 체계, 일·가정 양립의 부담감으로 나타나 정책의 효과를 감소시키고 있다. 게다가 육아휴직과 돌봄 수당이 가진 장점은 차치하고, 현실적으로 낮은 출산율을 볼 때 정책의 효과를 논하기 어려운 실정이다. 결국 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 자리에 남성의 돌봄 참여가 일상적으로 수용되지 못하는 불평등이 존재하는 한, 이런 가족 정책의 딜레마는 계속될 것이다.

상황이 이러하네 2000년 대비 여성의 고용률을 비교하면 20대 중반 이후 대부분의 연령대에서 상승하였으며, 특히 30~40세(17.2%P), 25~29세(15.0%P)에서 크게 상승하였다(여성가족부, 2021: 37). 그렇지만 경력단절 등에 따른 M자형 고용률 특징은 여전히 같게 나타나는 경향을 보인다. 육아를 여성의 책임으로 규정하는 배경이 여전히 경력단절을 가져오는 원인임에도 불구하고, 20~30대 고용률 또한 크게 상승하는 양상은 상당히 모순적이다. 이런 이유로 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 하단에 위치한 돌봄(양육)과 일을 병행한 경험이 있는 20~30대 기혼여성에게 주목할

2) 비취업 여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족 돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성(여성가족부, 2021: 44).

3) 경력단절여성들은 때때로 통계에서 ‘교육과 경제활동 및 어떠한 사회적 활동도 하지 않는 집단인 NEES(Not in Education, Employment and Social Activity)’(통계청, 2018: 2)를 표본으로 할 때, 졸업 후 취업하지 못하는 청년층과 함께 돌봄으로 경력이 단절되는 전업주부 등으로 대표되는 범주이다.

필요가 있다. 여러 사회 구조적인 문제점과 ‘남성의 돌봄 참여’가 정착하지 못하는 불평등에도 불구하고, 왜 일하는 (또는 일하고 싶은) 여성의 사회적 진출이 계속 늘고 있는지 이들을 추동하는 배경을 살펴볼 것이다. 이를 위해 가사와 돌봄 노동의 책임이 주어지는 구조적 한계 안에서 20~30대 기혼여성은 직업적 일에 대해 어떻게 인식하고 실천하는지, 가정 내 성별 분업이 그에 어떤 영향을 미치는지를 사례를 통해 분석하고자 한다. 또한, 사례 분석에 근거하여 성별 분업의 문제점을 개선하기 위한 실질적인 사회적 대안도 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구방법

돌봄을 수행해야 하기 때문에 타협할 수밖에 없는 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들이 생각하는 일은 여러 현실적 여건 속에서 다양한 분절의 양상을 보인다. 이들의 일을 현실의 한계에 묶어놓는 근본적인 배경으로 여성에게만 한정되는 노동을 들 수 있다. 이런 성별 분업 구조의 한계에도 불구하고 이들에게 미래의 일에 대한 기대와 희망은 자기 계발로 나타난다. 이 연구는 성별 분업의 불평등에도 불구하고 여성들의 사회적 진출을 추동하는 배경을 크게 두 가지 방향으로 접근하였다.

첫째, 돌봄의 책임을 여성에게 전가하지만 일에 대한 갈망이 시간제 일 같은 비정규적인 일자리의 쏠림으로 나타나는 현상에 대한 분석이다. 여성에게 적용되는 일은 결과적으로 성별 분업과 깊이 연관된다. 재차 강조하지만 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 자리에 남성을 온전히 수용하지 못하는 불평등이 존재하는 한 여성에게 일은 가정에 한정되는 노동으로 머물 것이다.

둘째, 여성들이 ‘어떤 주체적인 나만의 자아를 형성하게 되었고, 그것은 가정의 성별 분업에 어떤 변화를 주는지’를 분석하기 위해 기본적으로 개인에게 ‘신자유주의적 주체성’이 전제되어 있음을 상정(想定)한다. 이들은 자기관리와 자기 계발을 통한 ‘자기테크놀로지’를 강화하고 결과 역시 자신에게 지우는 ‘자기 책임 기제’를 보인다.

1. 여성에게 한정되는 ‘노동’

성별화된 계급인 여성에게 있어 노동을 말할 때 늘 동반되는 수사는 “가사 노동, 비공식 노동, 무급 노동, 돌봄 노동”(홍태희, 2014: 126)이다. 여성은 사적인 영역에 머무는 존재로, 남성은 공적 영역의 존재로 간주하면서 대부분의 주부 특히, 전업주부라고 명명되는 여성들이 이런 노동의 범주에 포함되어 왔다. 이들의 일은 직업으로 간주하는 일을 하는 여성보다 열등하고, 비전문적인 것으로 치부되고, 사회적으로 중요하지 않은 것이자 화폐로 환산할 수도 없는 낮은 생산성으로 간주한다. 노동시장의 유연성에 따라 여성들은 언제든지 “가정으로 돌려보내질 수 있는 존재”가 되며, 이것은 “성별 분업 구조의 변화라는 목적 없이 주어지는 조건의 평등 정책이 안고 있는 중요한 문제 중의 하나”(조순경, 2011: 75)이다. 애초에 성 역할을 분리한 것 자체가 여성의 노동권을 제약하는 근본요인으로 작용하며, 그 결과는 “여성을 주 대상으로 하는 신자유주의의 노동유연화전략에서 매우 주효한 것”(곽현주·최은영, 2015: 432)으로 나타난다. 이는 일자리가 양적으로 확대되고 질적으로 저하되는 것과 별개로 여성들의 일이라는 게 언제든 가정으로 소환될 수 있는 가정환경에 적합한 것에 머물고 있다는 것을 의미한다(김은정, 2019: 17).

가사노동, 육아, 간호, 노인 돌봄과 같은 가족의 돌봄은 남녀 모두의 책임이 되어야 하지만 한국사회의 규범은 돌봄을 여성의 책임으로 규정한다. 이 때문에 기업도 ‘돌보는 남성’을 수용하지 않고, 남성들은 출산휴가, 육아휴직 제도가 있어도 자신이 조직에서 주변화 될까 봐 제대로 사용하지 못하면서 결국, 국가 제도와 실천이 맞물리지 못하는 문제를 보인다. 실제로 우리나라 남성 육아휴직 수당의 지급 기간(최장 1년)이 OECD 회원국 중 최고 수준임에도 육아휴직자 중 남성 비율은 9.7%에 불과(한국고용정보원, 2017; 한국은행, 2018: 17 재인용)한 점이 이를 방증한다. 육아휴직은 명목상 성 중립적이지만, 현실적으로는 노동 기간 단절, 소득대체율 문제, 성별 분업 이데올로기 영향으로 여성의 전유물처럼 인식됨에 따라 기업이 여성을 멀리하는 요인이 되기도 한다(송다영, 2014: 427). 남성이 배제되는 육아휴직은 여성의 돌봄 노동을 강화하는 차별화 기제가 될 뿐이다. 중요한 것은 이런 사회적 규범이 한국사회의 근대화 과정에서 국가 정책적으로 형성되어 온 것이라는 점이다. 국가는 언제나 여성의 가정 내 노동을 바탕으로 가족 제도를 강화하거나 자본주의 질서를 유지하는 등 여성의 노동을 유연하게 반영하여왔다.

여성에게 일·가정 양립이라는 정부 프로젝트에 동참하면서 유연화된 노동

으로 시간제(파트타임) 일만큼 적절한 선택도 없을 것이다(김은정, 2019: 74). 부업으로 시작하기 좋고, 재택근무 형태가 가능하거나, 여성의 강점인 인적 ‘관계’ 중심의 일들 예컨대, 보험업, 숙박, 요식업, 보건 및 복지업, 판매업 등의 서비스업이 돌봄 부담이 있는 여성들의 대안적인 일자리로 선택받아왔다. 또한, 소자본으로 비교적 쉽게 시작할 수 있는 창업 관련 직종도 창업 여건에서 다소 불리한 것으로 평가되는 여성들에게 새로운 기회의 시장으로 주목받고 있다. 하지만 권순미(2017)의 연구는 한국의 실정과 크게 다를 바 없는 일본을 통해 시간제 일을 재고(再考)하게 한다. 일본 여성들의 시간제 노동 현실을 사회 제도적 맥락과 연관 지어서 분석할 것을 요구한 그는 여성들의 파트타임화가, 마치 ‘자발성’이란 외향을 띄고 있지만, 상시·전일제 노동을 방해하는 성별화된 사회 구조적 요인에 기인하는 바가 크다는 것을 간파한다. 실제 이 연구 사례 여성들이 일하는 참여 동기에는 돌봄, 가사 노동에 처한 현실에서의 탈출과 일을 갈망하는 의지가 있으며 이는 시간제 일로 상당수 나타난다. 자발적으로 보이지만, 현재의 개인적 여건과 제도적 불충분으로 시간제 일자리에 머무를 수밖에 없는 한국의 실정도 일본의 경우와 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

이런 문제점의 대안으로 김혜경(2003)은 한국의 가족 정책이 다른 나라들의 선진적 방향에서 검토되어야 함을 주장한다. 일차적으로는 “여성들이 보살핌 노동을 하지 않을 수 있는 권리(임금노동에의 참여권)”를 위한 사회정책의 정립이며, 이것은 “보육서비스의 사회화(비시장적 탈가족화)를 동반”해야 함을 말한다(김혜경, 2003: 51). 여기서 더 중요한 것은 단순히 탈가족화라는 명제만이 아니라 그동안 양육과 임금노동을 병행해온 여성들의 삶을 남성의 삶의 모델까지 확산시킬 수 있는 근본적인 가치관의 변화까지 요구하고 있다는 점이다. 조순경(2011) 또한 전통적인 성 역할 이데올로기나 성별 분업 관념과 가부장적 통념에서 성차별을 일으키는 원인 그 자체에 변화를 가져오는 것이 실질적인 평등을 이루는 데 필수적임을 역설한다. 근대라는 시대적 변화는 일터와 가정을 분리하기 시작했고, 가족 구성원은 효율적인 가사, 돌봄 등의 부담을 통해 일과 가정의 양립을 시도하였다. 미래는 더욱 남녀가 함께하는 사회를 지향한다. 여성이 시장에서 자신의 노동 기회를 포기하는 대신 가정에서 무급 노동으로 그 역할을 공고히 해왔던 것과 마찬가지로 남성도 스스로 자부심과 성취감이 동반된 가정의 주체가 될 때, 가정 내 성별 분업은 더욱 평등하게 실천될 것이다.

2. 신자유주의적 ‘자기 계발’의 요구

남녀의 성별 지위를 중심으로 핵가족화되면서 여성들의 취업이 증가하고, 여성들도 일을 통해 독립적인 소득을 갖게 되면서 개인주의적 성향이 증가하였다. 벡과 벡-게른샤임(Beck & Beck-Gernsheim, 1999: 32)에 따르면, 현대의 개인주의적 삶이 자유를 뜻하는 것도, 그렇다고 전통적인 결혼과 가족이 구속을 의미하는 것도 아니다. 하지만 가족보다 개인의 정체성이 우선시되는 변화의 징후로 첫째, 여성의 취업률 및 평생 직업을 갖는 여성들의 증가와 둘째, 이혼에 대한 태도의 긍정적 변화, 마지막으로 노동시장의 불안정성 증가를 꼽았다. 그는 부모의 개인화⁴⁾가 자녀의 개인화를 가져온다고까지 해석한다. 개인주의가 확산하며 사람들은 더는 결혼이라는 제도에 얽매이지 않으려 하고, 여성의 경제력은 남성에 대한 의존도를 떨어뜨렸다. 이제 돌봄 노동 및 가사의 상품화로 인해 ‘전업주부’로 소환되고 있는 여성들의 자리는 도전받고 있다. 개인화는 성별 역할의 해방과 함께 가족에 대한 책무도 희석한다.

허민숙·신경아(2014: 301-302)는 한국 사회에서 개인에 대한 지향 즉, 개인화가 높아지고 있는 배경으로 다음 두 가지 측면을 제시한다. 첫째, 가족 규범과 부양책임 준수보다는 자신의 자유와 개인적 욕구를 중요시하는 경향의 “주관적 의식의 개인화”이다. 둘째, 국가가 보호해주지 못하는 삶에서 가족 구성원들이 흩어져 혼자 살아가야 하는 “구조적 위험의 개인화”이다. 필자는 구조적 불평등에서 오는 개인화의 극복도 ‘주관적 의식의 개인화’의 측면도 모두 신자유주의적 배경에서 비롯된다고 생각한다. 즉 개인이 가진 모든 것을 자원화해야 하는 신자유주의의 요구는 개인들의 자발적인 면을 부각한다. 구조적 불평등에서 오는 개인화이지만 극복의 책임은 전적으로 개인에게 주어지고, 국가가 가족 규범과 부양책임을 갖게 되면서 개인의 욕구는 자연히 커지게 된다. “자유와 선택을 핵심 가치로 하는 신자유주의 시장 질서는 ‘자유롭게’ 무엇이든 ‘선택’할 수 있는 삶을 선망하게 한다. 자기 계발이라는 신자유주의의 시대적 언명은 ‘특별한 자기’를 만드는 것이기 때문이다”(나임윤경, 2014: 247). 따라서 이 연구는 신자유주의적 경쟁체제 아래에서 어머니 노릇이나 돌

4) 벡과 벡-게른샤임(Beck & Beck-Gernsheim, 1999: 89)이 말한 사회적 주관성의 측면에서 개인화는 개체화(individuation)를 의미하지 않는다. 개인화는 오히려 “소비자 의식과 자기 확신의 혼합물”이다. 이런 자기 확신은 개인적 해결책을 찾아내고, 불확실성에 대해 대처하고, 비일관성을 수용하고 그것을 유쾌한 시니시즘(cynicism)으로 처리하는 과정에서 풍부해질 수도 있다고 말한다. 안타깝게도 현대가 시작될 무렵에 개인화는 전적으로 남성만의 특권이였다.

봄 노동이 강화되는 등의 성별 분업 재생산(박혜경, 2011: 73)보다는 오히려 어머니와 돌봄을 탈피하기 위해 미래의 ‘특별한 자기’를 만들기 위한 여성들의 고군분투를 보려고 한다.

“신자유주의 시대의 가족에게 ‘어머니’란, 자식 교육의 로드매니저로 권력을 행사하며 자녀와의 관계에서 가해자가 되기도 하고 때로 피해자가 되기도 하지만 사회는 그것을 ‘가족의 이름으로’ 승인한다”(허민숙·신경아, 2014: 327). 그러나 “여성은 어머니로 신화화되거나 열등한 계급으로 억압당해서는 안 되고”, 여성 스스로가 “독립적인 자기 정체성을 형성하는 새로운 주체”가 되어야 한다(조현준, 2018: 58). 사회구성원들이 탈전통적 질서 속에서 “성찰적 기획을 통해 ‘자기충족적 개인(a self-sufficient individual)’이 되어 가는 것이 후기 근대사회의 특징”(신경아, 2013: 269)이다. 신자유주의가 개인에 대해 전제하고 있는 것은 “개인이 기업가적 자아여야 한다”(김은정, 2019: 21)는 점이다. “기업가적 자아는 시장경쟁에서 성공하기 위해 자신의 능력과 관계에 대한 성찰적 관리자여야 하며, 위험(risk)을 불가피하게 부정적인 것이 아니라, 기회와 성취의 필수적인 구성요소로 받아들여야”(Gershon, 2011: 540; 박지환, 2017: 119 재인용)하므로 “신자유주의적 주체성의 핵심은 자기 관리와 자기 책임”(박지환, 2017: 119)이라고 말할 수 있다.

이런 배경이 왜 여성들이 당장 올릴 수 없는 낮은 소득에도 불구하고 사회적으로 기피하는 비정규직 분야나 서비스업으로 활발하게 진출하는지, 왜 감정 노동을 감수하는 일들을 지속하는지의 큰 배경이 됨과 동시에 ‘가정 내 성별 분업에서 오는 불평등이 어떻게 이런 유형의 사람들을 계속 만드는가’의 결과로도 귀결될 수 있을 것이다(김은정, 2019: 18). 또한, 지속해서 높아지는 여성의 경제활동참가율이 역설하듯이, 제한된 조건에 머물지 않고 성불평등적인 한계 안에서도 여성들이 어떻게 자기 계발을 통해서 새로운 일을 꿈꾸는지를 엿볼 수 있을 것이다. 더불어 ‘자기 책임 안에서 여성들의 주체성이 어떤 식으로 여성들의 일을 만들어 가는지’의 기저에는 개인들에게 ‘자기테크놀로지’를 강화하는 신자유주의가 작동되고 있음을 읽게 될 것이다.

3. 연구대상 및 연구방법

연구대상은 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 중심에 위치한 20~30대의 기혼여성으로 전라북도 지역 중소도시에서 거주하는 사람들이다. 연구대상이 특정 지역색을 나타내거나 일반화되지 못하는 우려를

막기 위해 연령대, 직업, 돌봄 경험, 자녀 유무, 남편 직업, 경력단절 경험 및 가정 내 성별 분업 구조 등 일관적인 조건을 신중하게 적용하였다. 특히 사회 구조적 또는 가정 내 성별 분업에서 불평등적인 요소를 고찰하기 위해 반드시 돌봄(양육)과 일을 병행한 경험이 있는 여성으로 대상을 한정하였다. 그러므로 이 연구는 돌봄과 일을 양립하기 어려운 여건에도 불구하고 전일제의 평생직 혹은 전문직으로 일하며 일·가정 양립을 유지하는 기혼여성들보다는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 불만족스러운 현재의 일에 머무는 사람들에게 더 주목하였다.

주요 참여자는 정형화되지 않은 일터-자영업, 판매업, 서비스업, 프리랜서 등-에서 시간제로 근무하는 여성들뿐만 아니라, 성별 분업의 문제점을 비교·분석하기 위해 일부 정규직 일자리를 가진 여성도 포함하였다. 또 결혼, 임신, 출산, 돌봄으로 인해 현재 일을 하고 있지 않더라도 다시 일하고 싶은 대상까지 10명을 골고루 선정하였다. 교육의 확대와 개인화 등의 영향으로 결혼이 늦어져 20대에 양육과 일을 병행하는 대상은 한정적이었으나, 나이, 학력, 자녀 수의 분포 및 남편의 직업까지 최대한 다양한 범주를 대변하는 주요 연구참여자들의 특성은 <표1>과 같다.

<표 1> 심층면담에 참여한 주요 연구참여자들의 특성

번호	이름(나이)	학력	현재 직업 상태	자녀(수)	남편 직업	경력단절 사유
1	Y(37)	고졸	전업주부(시간제일)	5세, 4세(2)	자영업(싱크대설비)	결혼(결혼으로이사)
2	P(37)	전문대졸	시간제 보육교사 (육아휴직 중)	9세, 7세, 3세(3)	교육공무원(8급)	결혼(결혼휴가불가)
3	K(29)	대졸	프리랜서(피아노)	6세, 4세(2)	해양경찰	임신
4	A(37)	고졸	자영업 (프랜차이즈베이커리)	12세, 10세, 6세(3)	자영업(부부공동운영)	육아, 유산
5	L(28)	전문대졸	자영업(태권도학원)	5세, 2세(2)	자영업(부부공동운영)	-
6	H(39)	대졸	전업주부	11세(1)	군인(파일럿)	출산, 육아
7	R(33)	대학원졸	프리랜서(강사)	1세(1)	회사원(사무직)	출산
8	N(33)	대졸	회사원(사무직)	2세(1)	회사원(사무직)	-
9	D(32)	대졸	전업주부	1세(1)	회사원(생산직)	출산, 육아
10	S(33)	대졸	공무원	2세(1)	회사원(생산직)	출산, 육아

이 연구는 “여성의 경험을 이해하고, 선택하고 행동하는 실천가로서 여성의 모습을 분석하는 중요한 방법론”(김현미, 2014: 79)인 구술사방법론을 적용하여 비교적 젊은 세대의 목소리를 직접 듣는 심층 면담을 진행하였다. 또한 심

층 면접을 바탕으로 기존의 통계 자료, 기사와 문헌 조사를 병행하여 질적 연구를 수행하였다. 구체적이고 실증적인 사례를 도출하기 위해 2019년 6월에 자료 수집과 연구대상자 검토를 시작으로, 2019년 8월까지 약 3개월간 선정된 대상자에 대한 심층 면담을 진행하였다. 면담은 개별적으로 1~2회씩 진행하였고, 필요하면 1회의 추가 면담을 하였다. 연구대상자 스스로 자신의 상황과 개인적인 실천을 자연스럽게 인터뷰에 드러낼 수 있도록 회당 2~3시간 이상의 충분한 면담 시간을 확보하여 진행하였다.

Ⅲ. 현재 가능한 최선의 일

아이를 낳았거나 양육한 경험이 있는 여성에게 ‘일’이란 돌봄과 가사를 병행하기 이전에 했던 즉, 가정을 이루기 전이나 혹은 가정을 이룬 후에도 아이가 없는 상태에서 했던 일과 현저한 차이를 보인다. 그리고 그 일은 단순히 자신의 욕구 충족이나 재미, 자아 성취로 설명할 수 없는 복잡한 감정을 포함한다. 이런 달라진 상황에 부딪친 여성이 결혼 후 돌봄을 병행하면서 프리랜서로 전향하거나, 과외 등의 사교육 시장에 뛰어들거나, 각종 파트타임 같은 시간제 일에 종사하면서 직종과 임금의 하향 지원을 뚜렷하게 보이는 이유는 ‘돈을 벌어야 한다는 부담감’과 ‘제한된 시간’ 때문이다. ‘하고 싶은 일’을 하고 싶지만, 엄마라는 자리가 ‘하고 싶지 않은 일’도 해야 하는 현실은 그들의 부모 세대와 크게 달라지지 않았다.

이런 환경에 처한 여성들에 대한 질적 연구 분석을 통해 이들이 인식하는 일은 다음과 같이 유형화 할 수 있다.

1. 시간제 생계형은 품위를 유지할 수 없다

[사례] Y(37세, 전업주부&시간제 일)

“애들이 4시에 오는데, 9시부터 4시까지 그 시간대에 딱 맞는 일이 없어요. 직장 구할 때 시간이 중요하긴 한데, 그렇다고 ‘아무 일’이나 할 수도 없죠. 있다고 해도 거리가 너무 멀리 있거나. 그러니 버는 것 보다 안 버는 게 나은 거죠. 떡볶이집 아르바이트도 시간 때문에 한 거지, ‘아무 일’이나 못하죠. 거긴 10시에서 2시까지 딱 좋았거든요. 지금은 목적은 하나니까. 애들 키우는 거. 아주 이상한 일 아니면 다 할 거 같아요. 미혼이라 가려서 할 상황도 아니고. 근데 주말, 공휴일 등은 애들한테 다 맞춰서

쉬어줘야 한다는 거……”.

[사례] D(32세, 전업주부)

“돌봄에 방해되지 않는 시간, 아이들한테 영향을 끼치지 않는 시간이 저한테는 일을 구하는데 제일 중요한 거죠”.

Y와 D처럼 전업주부에게 그것도 한창 부모의 손길이 필요한 어린 자녀들을 양육하는 가정에서 여성이 일을 구하는데 가장 중요시되는 요소는 역시나 시간이다. 아이들이 어린이집이나 학교에 가 있는 시간과 아이들이 다시 집에 돌아와 돌봄의 손길이 필요한 때의 시간은 늘 대치된다. Y는 결혼 전 미용 서비스와 사무직 경험이 있지만, 결혼 후 자영업을 하는 남편의 생활비에 만족하지 못하여 돌봄을 병행하면서 음식점 시간제 근무와 학습지 교사를 하였다. 하지만 안정적이지 못한 수입과 초과 근무가 발생하는 불안한 근무환경으로 현재는 그만둔 상태이다. Y는 최근에 새벽에 활동하는 택배 알바를 시도하기도 하였다. Y와 D에게 당장 허락되는 일은 오로지 아이들을 어린이집에 맡기는 시간대와 모두가 잠든 시간에만 가능한 일이다.

하지만 Y에게 하지 못할 ‘아무 일’은 무엇일까. “직장은 좀 오래 다닐 수 있고, 4대 보험이나 혜택들이 있는 곳이라고 생각해요. 시간제는 그게 안 되니까”(Y, 37세). Y의 생각에서 알 수 있듯이, 지금 당장은 아이들 돌봄을 위한 목적 한가지로 힘든 일까지 감수하지만, 시간이란 제약이 없어진다면 지금 하는 일은 하면 안 되는 ‘아무 일’이 되는 것이다. Y는 면담 중간중간 “그래도 저 결혼 전에는 사무직 일도 했었어요”라고 강조한다. 한국 사회에서 사회적으로 인정받지 못하는 육체노동자라고 생각하기보다는, 스스로 임시로 취업했다는 점을 강조하면서 현장의 위계를 받아들이고 열악한 노동 조건을 감수하는 경향이 강한 1990년대 엄마 노동자들(김현미, 2006)이 연상된다. 1990년대 엄마 노동자들은 30년이 지난 지금도 Y의 모습으로 현존한다. 현실의 상황에 일을 자아실현이 아니라 생계유지로 생각할 수밖에 없는 20~30대 기혼여성들 사이에서, Y는 자신이 하는 일이 그저 아이들 클 때까지 시간이 허락하는 한에서 최선의 일임을 그토록 강조하고 싶은 것이다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“저에게 일은 사회적으로 보이는 것도 필요한 거 같아요. 친구들이나 지인들 그리고 아이들한테도요. 힘든 일보다는 낫지 않을까요? ‘누구 엄마는 뭐하더라’ 이런 말이 신경 쓰이죠. 마트에서 일한다고 그 일이 좀 그런 일은 아니지만 난 못할 거 같아요.”

그래서 전에 일했던 관공서 일이 힘들긴 했지만 계속 그런 일을 찾게 돼요. 기관 이미지가 있으니까”.

결국, Y와 P의 연사는 지금 하는 일이 시간제 생계형이지만, 시간의 굴레를 벗어날 수만 있다면 품위유지가 가능한 일을 갖겠다는 강한 의지를 내포하고 있다. P에게 멋진 엄마는 곧 남 보기에 그럴듯해 보이는 일을 가지고 있어야 한다. 그것이 사무직 일이 되든, 회사의 간판이 되든지 말이다. 그보다 더 중요한 것은 적어도 자신이 남 앞에서 자신감을 가질 수 있는 품위유지가 가능한 일이어야 한다. 그렇다면 시간제 일은 정말 품위 유지와 거리가 먼 것인가. 만약, 시간제 일이 관공서, 대기업, 전문분야에서 이뤄지는 일이라면, 이들은 과연 자신들의 품위에 만족할 수 있었을까. 오히려 그런 시간제 일이라면 육아를 병행하는 것이 가능하기 때문에 일거양득의 효과를 발휘할 수도 있을 터이다.

이들이 불만족한 시간제 생계형에 전전할 수밖에 없는 배경에는 가정에서 발생하는 불리한 변수를 여성이 먼저 감당해야 한다는 사고에 있다. “결혼하면서 남편이 일하는 지역으로 이사 와서 일을 그만뒀어요”(Y, 37세), “애가 생기고 나서 애들 돌봐줄 사람이 없어서 제가 직장을 그만뒀죠”(H, 39세)처럼 남녀가 같은 자격을 가지고 있어도 유독 여성에게 불리하게 적용되는 사회 불평등적인 생각들을 읽을 수 있다. 이런 이유로 결혼, 임신, 출산, 돌봄이 노동시장에서 성별 격차를 확대하는 주요 원인이 되면서, 여성들은 더욱 노동시장에서 멀어지게 된다. 여성은 일을 떠나고 싶지 않지만, 일과 가정을 양립할 수 있는 사회적 조건-돌봄 체계와 공교육 비중-이 불충분하다 보니 여성은 일·가정의 돌봄 책임을 병행하기가 쉽지 않다. 또, 장시간 노동 체계와 기업의 일 중심적 문화도 여성이 직장을 떠날 수밖에 없게 만드는 요인이 된다. 벡·벡-게른샤임(1999)은 이런 실직과 결혼, 출산 등의 요인은 남성과 여성의 삶을 양극화하는 데 효과적일 수 있다고 주장한다. 여성들은 남성들만큼 좋은 자격을 갖추지 못하는 한 교육이나 직업에서 다시 맨 밑바닥에 처하게 될 수밖에 없다. 이런 양극화는 제도권에서 어머니 역할을 과장하고 특히, 일하는 엄마를 부정적으로 묘사하며, 죄책감을 떠안김으로써 더 위력을 떨친다(벡·벡-게른샤임, 1999: 249).

2. 의도적 지연, 누구를 위한 일인가

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“솔직히 엄마들이 애들을 온종일 어린이집에 맡기는 거는 안 하려고 해요. 왠지 죄책감이 들고. 어린이집 거의 끝날 때까지 있는 애들 거의 없어요”.

P의 언어에서 한때 전업주부가 이상적인 어머니상으로 그려졌던 사회적 분위기가 읽힌다. 아이와 많은 시간을 보내지 못하는 엄마는 자격 미달이라는 인상을 받게 하고, 심지어 일하는 엄마는 자녀를 충분히 돌보지 못할 거라는 사회적 비난과 죄책감을 만들어냈다. 하지만 “아이에 대한 감정과 책임감은 개인화 과정이 얼마나 진행되었느냐”에 따라 다르고, “아이는 자기 자신의 발전을 가로막는 방해물의 하나”로 여겨지기도 한다(벡·벡-게른샤임, 1999: 80).

[사례] K(29세, 프리랜서)

“전 취업 주부는 그들이고 나는 나다 그래요. 부럽다거나 그런 생각 없고요. 전 엄마가 아침부터 저녁까지 일하면, ‘애들이 안쓰럽다.’, ‘할머니, 할아버지가 애쓰시네.’ 이런 생각이 들어요. 약간 괴리감이 드는 게 일할 때 지원 동기 물어보면 솔직히 금전적인 게 일 번 아닌가요? 그렇게 일을 해서 돈을 벌지만, 돈도 안 되고, 건강도 잃고 애들도 케어가 안 되고, 돈을 벌면 애들 교육비 등에 많이 들어가는데 들어가고 나면 뭐 남는 게 없어요. 어쨌든 자식 때문에 일을 하는 건 맞는데, 그게 우선순위잖아요. 근데 재네를 위해서 일을 하는데 정작 아이들과 시간을 많이 안 보내요. 그리고 어쨌든 부모가 자기 쉬는 날이 있으면 아이들하고 보내는 게 아니라 자기 시간을 가져요. 애들하고 보내는 게 아니라는 거죠. 물론 금전적으로 뭘 해주는 게 있을지는 몰라도 우리가 아이들을 낳아서 키우는 데 있어서 아이들을 대하는 데 있어서 돈이 먼저인가? 저는 그게 아니어서요. ‘애들도 힘들고 엄마도 힘들다.’ 이런 생각이 많이 들어요”.

K는 꽤 실력을 인정받는 피아노 전공자이다. 프리랜서로 반주 일을 하면서 두 아이를 키우고 있다. K는 취업 여성을 부정적 고정관념을 넘어 애달프게 보고 있다. 자녀들에게 좋은 교육 환경을 제공하고 싶어 가사와 돌봄을 병행하면서 일을 하고, 조(부)모까지 돌봄에 동원되는 현실이지만 정작 자녀와 함께 있는 순간에 자녀와 온전히 시간을 보내지 못하는 모순은 씁쓸하기까지 하다.

“일하는 여성의 입장에서 볼 때 아이를 돌봐주는 조부모의 존재는 삶의 질을 결정하는 중요한 자원”(김희경, 2019: 109)이다.

이렇듯 일과 육아를 고민할 때 돌봄의 대체자 여부가 중요하듯이, 돈과 시간이 대척되는 지점에 아이들이 있다. “일에 있어서 항상 모든 건 애들이 일 번이고, 그다음이 내 적성이고, 그다음이 돈이에요”라고 말하는 K는 수입보다도 자신의 적성보다도 아이와 함께하는 시간을 택하고 있다. 하지만 “웬만하면 직장처럼 지속적인 일을 찾는 중이에요. 제가 생각하는 고정적인 시간을 넘어서면 부모님이 애들 봐주는 시간은 양육비를 드리려고 해요”라고 말하는 K에게서 일, 돌봄에 쫓기는 취업 여성의 모습이 내일의 자신일 수도 있음을 전제하고 있다는 것을 알 수 있다.

K는 안정적이고 고정적인 일을 갖게 되면 부모의 손을 빌려야 하고, 그것은 지금처럼 한 번씩 돌봐주시는 도움이 아니라 당연히 보상해야 하는 노동이라고 인정하고 있다. 물론 조(부)모에게 당연한 무급노동을 요구하는 사람들도 있을 것이다. 하지만 K와 같은 많은 여성의 경우, 자신의 돌봄 노동은 유급으로 환산하지 않지만, 자신이 할 돌봄을 다른 사람이 감당할 때는 유급 노동으로 인지한다. 하물며 그 대체자가 가족이라는 이유로 무급을 당연시하지는 않는다. “돌봄 예비군으로 동원되는 조(부)모의 양육이 표면적으로는 자발적으로 보이지만, 사실상 비자발적으로 맡게 된다”(김희경, 2019: 114)는 것을 인지하고 있기 때문이다. 이처럼 돌봄이 모호한 경계에 있다고 해서 돌봄 노동에 종사하는 대부분 여성들의 가치를 사회가 인정하지 않으면, 여성 자신도 자신의 노동을 저평가하게 된다. 이 문제는 전업주부 여성의 노동을 경시하는 사회를 방지하면, 돌봄과 재생산이 심각한 위기에 직면하게 될 것을 경고한다.

한편, K가 사용하는 ‘취업 주부’라는 이중적인 언사에 주목할 필요가 있다. 일하는 여성임에도 불구하고 여전히 주부라는 꼬리표를 붙임으로써 일하는 여성일지라도 당연히 감당해야 하는 주부의 역할을 강조하고 있다. 그래서 일터에 머무는 시간을 제외하고 육아에 전념할 것을 의무화한다. 스콧(Scott, J. W., 2017: 277)은 여성의 자유를 제한하고 완전한 성취를 가로막는 것은 기성의 사고와 사회가 질서라는 명목으로 자동화시키는 ‘몸에 밴 습관’과 ‘반성’(reflexion)이라고 하였다. 자신을 여성이란 굴레에 가둘 수 있는 위험을 여성 스스로 전제해야 할 것이다.

3. 상대적 박탈감, 또 다른 죄책감

[사례] A(37세, 자영업)

“전업주부가 솔직히 부럽기도 해요. 남편한테 장난식으로 말은 하는데……. 나도 쉬면서 애들이랑 맛있는 것도 먹으러 다니고 싶다고. 하지만 상황이 안되니까요. 여기 일하면서 엄마들이 나와서 커피 마시고 이런 거 보면 ‘저 엄마들은 도대체 남편이 얼마나 많이 벌어서 주길래 이렇게 나와서 이 시간에 커피 마시면서 노닥거리고 있을까?’ 솔직히 이런 생각 많이 하죠. 하지만 그 사람들도 그 사람들 나름대로 생활이 있을 거고, 그러면서도 이 일이 내 일이라고 생각하면서 하고 있어요”.

자영업을 하는 A의 눈에 낮에 카페에서 커피를 마시는 주부들은 여유 있고 한가한, 한마디로 ‘노닥거리느’ 주부들이다. “실제로 0~2세 자녀를 돌보는 전업주부의 여가는 하루 4시간 10분 정도이고, 아이를 기관에 보내는 주부의 여가는 4시간 25분으로 하루 15분 차이밖에 나지 않는다”(한겨레21, 2013. 02.10.). “아이를 기관에 보낸다고 주부가 폭 쉴 수 있는 것도 아니라”는 변론이다. 커피를 마셨던 시간만큼 가사 노동의 시간이 지체되었을 뿐이다. 시장노동과 달리 공식적인 휴식 시간이나 휴무가 없다는 것도 가사 노동의 특징(홍태희, 2014: 126)이지만, 여전히 빨래가 걸어서 세탁기로 들어가는 것이 아니고, 저녁 밥상이 알아서 차려지는 것이 아니기 때문에 자유롭게 보이는 휴식은 완전한 자유라고 말할 수가 없다.

만약, 평일 대낮에 카페에서 남성이 어린 자녀와 함께 커피를 마시고 있다면, A는 뭐라고 생각할지 의문이 든다. 때때로 우리 사회는 위 사례처럼 시간을 죽이며 노닥거리느 엄마들을 ‘맘충(mom蟲)’ 같은 여성 혐오적인 표현들로 몰아세우는 경우가 있다. 또 남성 육아휴직이 확산하고 있고 육아를 하는 남성의 모습도 종종 눈에 띄면서 남성 육아자를 실패자의 모습으로 묘사하며, 돌봄의 가치를 폄하하기도 한다. 낮에 카페에 있는 그 남성의 아내는 어딘가에서 일을 하고, 남성은 단순히 그 돌봄을 대체하는 상황일 수도 있다. 여성에게도 마찬가지이다. 직장에서 일하면서 커피 한잔 마시고, 동료와 이야기할 수 있는 썸이 있듯이, 전업 여성에게도 돌봄과 가사 틈틈이 그런 시간이 주어질 수 있다는 점을 기억해야 한다.

물론 돌봄, 가사와 일까지 병행하는 A의 심정 또한 이해의 여지가 있다. 하지만 중요한 문제는 이 모든 상황이 남편이 벌어서 주는 수입으로 결정된다고 여기는 사고이다. 남편과 같이 자영업을 하지만 남편의 수입이 높았다면 자신

은 이렇게 일을 하지 않아도 된다는 가부장적인 생각은 현재 상황을 ‘이 일 또한 내 일이구나’식의 체념으로 귀결시키면서 여성으로서 체화된 성불평등의 한계를 드러낸다. 성평등을 위해 남성, 여성의 역할을 평등하게 조정하는 것에 많은 공을 들이지만, 사실 여성 스스로, 남성 스스로 고정된 편견이 이를 막고 있다는 것을 자주 간과한다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“할머니, 할아버지 없는 사람들은 회사를 그만두죠. 근데 이런 것도 사실 좋은 회사였으면 안 그만뒀죠. 놓치기 아까우니까. 공무원, 교사, 은행, 대기업 이런 좋은 직업 가진 친구들만 계속 다니더라고요. 언니네는 엄마가 애를 계속 봐줘서 언니는 경력 단절 없이 일을 계속했죠. 우리 언니만 봐도 당당하죠. 엄마들이 취업 주부 보면 그렇듯. ‘나도 같이 일을 하는데 어떻게 애들 돌봄을 혼자 하나’하고 형부한테 당당히 말하고. ‘너만 일하나? 나도 똑같이 한다.’ 말하고”.

여성의 경제력이 향상되어도 여성이 가정에서 했던 일은 남성의 노동으로 대체되지 않는다. 남성과 실질적인 노동의 재배치가 이뤄지지 않은 가운데 “여성의 노동 시장유입은 결국 가사 노동과 돌봄 노동이 여성들 내부의 세대적·계층적·국가적 차이들을 따라 분담되는 양상으로”(김보명, 2018: 127) 전개될 뿐이다. P 언니의 육아를 대신한 P의 어머니는 손주들을 돌보면서 건강이 악화하여 허리디스크 수술까지 하였다. 그런 모습을 지켜본 P는 더는 부모에게 자신의 자녀까지 돌봐달라고 할 염치가 없어서 스스로 자녀 3명을 키우고 있다. P와 같이 일하지 않는, 일할 수 없는 여성의 입장에서 볼 때, 조(부)모의 부재는 자신이 일을 못 하는 이유가 된다. 반면, P 언니의 경우, 조(부)모의 존재는 자기 일을 지속할 수 있는 수단이 되면서 당당하게 가사와 돌봄을 배우자에게 요구할 수 있는 권리가 된다. 즉, 조(부)모의 부재가 일하지 못하는 여성의 입장을 합리화하는 이면에는 돌봄과 가사를 떳떳하게 요구하지 못하는 여성의 모습이 존재한다.

[사례] N(33세, 회사원)

“내 새끼도 때리고 싶을 때 많은 데 남의 새끼는 얼마나……. 혼자 봐줄 수도 없고 누구 손에 맡겨야 하는 그런 상황이죠. 믿을 수 있는 누군가가 아기를 케어만 해주면……. 가족이면 딱 좋겠는데”.

[사례] S(33세, 공무원)

“돌보미 선생님을 집으로 오라고 하면 요새 사건·사고가 많으니까. 무서워서 못쓰겠어요. 시도도 안 해봤어요”.

[사례] D(32세, 전업주부).

“좀 무섭잖아요. 솔직히. 아기들 학대도 그렇고 처음부터 그런 사람인지 모르니까……”.

돌봄 노동시장이 확대되고 사회화되었지만, 누구 하나 내 마음같이 신뢰할 수 없는 불안한 현실에서 아이들을 마음 놓고 맡길 수 있는 가족의 부재는 자신의 일상을 좀 더 여유 있고 자유롭게 만들 수 없다는 상대적 박탈감을 안겨 준다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“내가 애들 키우고, 남편도 그걸 1순위로 생각하는데 자격지심, 죄책감 이런 거는 없어요. 남편도 그런 생각하게 안 하고. 근데, 이 상태가 제일 편한 건데……. 내가 좀 무능해지는 것 같아서 짜증 나요. 전업주부 엄마들은 다 그런 생각 해요. 말은 ‘우리는 남보다 아기 잘 보고 있잖아’. 그러지만, 근데 한편으로는 커피 마시고 돈 쓰고 시간 낭비하는 거에 대해서 자책해요. ‘내가 지금 뭐 하고 있지? 수다만 떨고 있지!’ 이런 거. 아기들 어릴 때는 그런 생각 안 드는데, 애들이 크면서 시간적 여유가 생기니까 그런 생각이 많이 들어요. 그래서 엄마들이 애들 좀 크면 일하러 나가나 봐. 집에서 이런 시간에. 하지만 하고 싶을 때 일을 못 하니까, 아니면 좋지 않은 일이라던가. 일도 나 이 제한도 있고, 그런 데서 박탈감이 오죠”.

돌봄 노동은 다른 노동과 달리 노동의 결실이 타인의 만족이나 행복이라는 측면에서 노동자의 정서적 동기 및 도덕적 의무와 무관하지 않기 때문에 비합리적인 성격이 포함되어 있다(홍태희, 2014: 129). 그런데, 돌봄 노동이 사회화되고, 국가적 지원이 뒷받침되면서 많은 여성 노동이 시장에 진출하였고, 경제력 있는 일하는 엄마가 능력 있는 엄마로 급변하는 상황이 만들어졌다. 이런 상황은 가사, 돌봄, 교육에서 완벽한 어머니 노릇을 장담할 수 없는 전업주부들이 커피를 마시고 앉아있는 순간에도 죄책감에서 벗어나지 못하는 감정을 부채질한다. 특히, 일하지 않는 여성은 아이를 통해 ‘자기존중감’을 보상받고자 아이에게 더욱 집중하는 모습을 보이기도 하지만 그런 완벽한 어머니 노릇을 하지 못할 때 느끼는 자책감이 일하는 여성보다 상대적으로 크다는 것을

P의 사례를 통해 느낄 수 있다. 이것은 과거에 생계형 일 때문에 아이들에게 어머니로서의 지원이 부족한 것에서 오는 죄책감과 다른 차원이다. 시간제 보육교사로 일하다 육아휴직 중인 P는 아무리 육아라는 이유가 방패막이 된다고 해도, 스스로 시간을 허비하고 있다고 자책한다. 자격지심이 없다고 말하지만 일하는 엄마들보다 자신을 무능하다고 치부하고, 돌봄 시간을 불필요한 시간 낭비로 만들어버리는 모습에서 자격지심을 읽게 된다. P에게는 일하는 엄마들보다 여유 있게 보낸다고 생각하는 현재의 시간이, 도태되고 있다고 생각하는 현재의 자신이, 죄책감으로 점철된다.

“얼마 전에 꿈을 꿔는데, 주변에 친한 언니들이 아기 키울 때 같이 육아휴직을 했는데, 그 사람들은 직장으로 돌아가고 전 집에만 있는 꿈을 꾸 거예요. 요즘 계속 ‘나 앞으로 뭐하지?’, ‘뭐 먹고 살지?’ 이런 생각이 복직이 가까워질수록 항상 있어요. 내가 보육 교사 보조로 몇 년을 더 일할 수는 없는데……”(P, 37세). 결국 전업주부들은 돌봄이 끝나갈 때쯤, 최종에는 P처럼 ‘어떤 일을 해야 한다’는 무언의 압박에 직면하게 된다. “모두가 부러워하는 전업주부는 미취업자가 아니라 종신고용을 보장받은 남편과 상속받을 자산이 있고 자식을 취업시킬 능력까지 갖춘 소수일 뿐, 1% 계층을 모델 삼아 취업자는 주부를 부러워하고, 전업주부는 자아실현을 하는 취업 여성을 부러워한다”(한겨레21, 2013.02.10.)는 통찰은 상대적 박탈감과 죄책감에서 괴로워하는 99%의 여성들을 조금이나마 위로한다.

4. 미래의 특별한 나를 위한 자기 계발

2012년 무상보육이 실시되자 취업 주부뿐만 아니라 전업주부들 사이에서도 무상보육 수요가 급증하였다. 전업주부들은 취업 주부에 비해 역차별을 당하느니 아이들을 보육 시설에 보내는 쪽을 택하였다. 무상보육은 고립된 가족 내에서 혼자 온종일 돌봄에 매달려야 하는 전업주부에게도 숨 쉴 틈을 내주는 정책이었다(한겨레21, 2013.02.10). 하지만 여기서도 예상치 못한 상대적 박탈감은 발생하였다. “보육교사들이 일하지 않는 부모들의 아이들까지 맡아보는 게 심리적으로 힘들 때가 있어요. 일하지 않는 엄마들은 티가 나요. 뒤늦게 와서 점심 먹을 때 데려다 놓거나 미용실 갔다가 에어로빅하고 와서 데려가기도 하지요”(한겨레21, 2013.02.10.). 한 보육교사의 하소연은 전업주부에게 보육 시설에 아이를 보내는 이유에 대한 합리적인 설명을 요구한다.

[사례] K(29세, 프리랜서)

“굳이 내가 편하려고 어린이집 보내는 게 아니에요. 아이에게 중요했던 부분들을 다 놓치고 지나가는 시기가 될 수 있을 거 같아서요. 이 시간을 내가 맨날 에너지를 쏟아가면서 어린이집에서 하는 것처럼 해줄 수 있는 게 아니면, 이 아이들도 같은 또래 집단에 가서 지루하지 않은 시간을 만들고, 그 나머지 시간을 나랑 하면 되잖아요. 아무튼, 그 시간, 그 쉴 때를 내가 유용하게 쓰고 싶은 거죠”.

여성주의 경제학자들이 “돌봄도 만들어지려면 비용이 든다”(홍태희, 2014: 124)라는 점을 강조했듯이, 돌봄 노동이 사회화되고 비용으로 환산되기 시작하면서, 전업주부들은 잉여 인간으로 취급받지 않으려고 끊임없이 자기 정체성을 되묻는다. 아이에게 더 좋은 사회성을 길러주기 위해 무상보육을 활용하는 것이며, 자신의 에너지를 관리해 더 나은 미래를 준비하기 위해 사용하고자 함이라고 말이다. 실제 K는 아이들을 어린이집에 보낸 후 남편의 권유로 역도를 시작하였고, 지금은 아마추어 선수로 대회에 출전하여 수상까지 할 정도로 자신의 삶에서 새로운 즐거움을 발견하였다고 한다. 이런 사정을 아는 어린이집 선생님들도 열심히 사는 자신에게 호의적이라고 말한다. K에게 육아와 맞바꾼 시간은 또 다른 여성들에게는 자기 계발을 통한 자아실현의 본보기로 작동한다. K가 그저 취미로 동네 헬스클럽에 다니기 위해 아이들을 어린이집에 맡긴다면 돌봄의 대체자인 보육교사들에게는 그저 탐탁지 않은 전업주부로 보였을 것이다. 안타깝게도 여성들이 돌봄 노동에서 정당하게 빚겨날 수 있을 때는 일을 하거나 자기기술을 강화할 때일 뿐이다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“전 나중을 위해서 외모적으로 필요하다고 생각해서, 살 안 찌려고 노력하죠. 컴퓨터도 하고, 무료 강의 같은 것들, 돈 안 드는 방법에서 인강(인터넷 강의) 같은 걸 듣죠. 아동 미술 같은 거. 학원에 다니거나 그런 생각은 안 하고요, 최대한 경제적으로”.

[사례] H(39세, 전업주부)

“제가 입버릇처럼 얘기하는 게 있는데, 제가 일을 되게 하고 싶은데 일을 하지 못하는 요건 때문에 현재 일을 안 하는 거지만, 제가 영어 회화 공부를 열심히 하는 것도 그렇고 전 40 후반이나 50대에 일을 할 때 영어를 쓰는 회사를 가고 싶어요. 그때쯤 신랑이 은퇴 시기가 되고, 신랑이 꼼꼼하고 집안일을 되게 잘해요. 그래서 집안일을 신랑이 하고 전 일을 하고 싶어요. 그렇게 얘기했더니 자기도 그러고 싶대요. 신랑도. 자기도 집에서 살림 할 수 있대요. 그래서 서로 역할을 바꿀 수도 있지 않을까 생각해요”.

자주 응용되는 매슬로(Maslow, A. H.)의 욕구 5단계-생리적 욕구, 안전·안정의 욕구, 사회적(소속·애정) 욕구, 자아존중의 욕구, 자기실현의 욕구-중 인간의 잠재적 욕구 가장 마지막 최고 차원에 위치하는 것이 자아실현의 욕구이다. 하지만 매슬로는 말년에 이것이 인간의 가장 기본적인 욕구라고 말을 바꾸었다고 한다. 사실 여부를 떠나 우리는 자아실현의 욕구가 그 어느 때보다 중요한 시기에 살고 있다. 하지만 일·가정의 경계에 선 여성들에게 자아실현은 다소 다른 양상을 보인다. 정말 자기 뜻을 펼치기 위한 ‘미래지향형 자아실현’과 현재에 자신이 할 수 있는 능력 안에서 실천하는 ‘한계형 자아실현’이란 두 가지 형태로 나타난다.

P와 H는 현재의 자기 계발이 훗날 가정에서 자신의 경제적 위치를 대신해주는 밑거름이 되리라 생각하고 각자의 모양대로 자기 계발에 매진한다. P는 자신의 역량에 부족함을 느끼고 미래의 자신의 모습에 필요한 자격요건을 갖추기 위해 전업주부의 시간을 자기 계발에 투자한다. 향후 정확한 진로를 정하지 못한 탓에 컴퓨터 활용, 각종 자격증까지 습득하고 있다. 그렇지만 전문적 자격을 취득해도 자신이 내린 결정이기 때문에 성공과 실패에 대한 책임도 자신이 져야 한다는 자기 책임 기제가 작용하여, 가계 경제에 영향을 주지 않는 범위에서 무료 제도를 활용하여 위험부담을 스스로 낮추고 있음을 볼 수 있다. 또한 P는 자격증 못지않게 외모의 중요성을 피력한다. ‘여성의 일에는 여성의 외모가 중요하다’는 생각은 분명 서비스와 사무직에 종사했던 P의 사회적 경험에서 터득한 이치일 것이다. “자기 결정이라는 페미니즘 윤리는 ‘자기 계발’이라는 황금 사자로 변신했고, 이 자기 계발은 주로 외모와 자부심, 그리고 젊음을 되찾으려는 헛수고에 바쳐진다”(팔루디, 2017: 27). 하지만 이것은 팔루디 표현대로 페미니즘의 실패라기보다는 신자유주의 기획의 산물이라고 보는 게 더 정확할 것이다. 일을 갖기 위한 자기 계발의 노력과 더불어 외모를 가꾸야 하는 부담까지, 일하는 멋진 엄마가 되기 위한 신자유주의하에서 자기테크놀로지의 완성은 멀고도 험난하다.

H의 자기 계발 노력은 전통적인 성 역할 분업의 관념을 깨뜨린다. H의 모습은 “개인 삶의 불안정성과 경쟁을 부추기는 신자유주의 시장 질서 속에서 개인들은 끊임없이 자기 계발과 재훈련의 요구에 직면하게 되고, 이는 기존의 성 역할 분업에 근거한 가족구조의 정당성을 약화시키는 구조적 요인으로 작용”(김혜영, 2014: 267)하는 전형을 보여준다. 몇 년 뒤 은퇴할 남편에게 가사를 전담시키고 자신은 남편의 경제활동을 대신하려는 H의 계획은 H 혼자만의 판단으로는 어렵다. 그렇기 때문에 신혼 초부터 소통의 어려움을 겪었고, 많은 갈등 상황을 대화로 해결하기 위해 무던히 노력하여 현재의 합의에 이르렀다

고 한다. 가정이나 사회에서 이뤄지는 분업이 여성과 남성이라는 성별 분업에 갇혀있지 않고, 누구나 ‘역할 바꾸기’가 가능하게 하려면, “우선 서로 대화가 되어야지, 같은 길을 가고 같은 방향을 봤을 때 이런 얘기가 나오지, 안 그러면 이런 얘기조차도 꺼낼 수 없는 거잖아요”(H, 39세)라는 H의 깨달음처럼 가정에서 많은 대화를 통한 소통이 밑바탕이 되어야 하겠다.

5. 주체적 자영업자의 이면(裏面)

집뿐만 아니라 사업장에서도 함께 있는 자영업 부부에게 일은 어떤 의미로 다가올까? 모엔과 롤링(Moen & Roehling, 2005)은 “가정과 일이라는 두 영역으로부터의 동시적 요구를 충족시키기 위해 여성이나 부부들이 일반적으로 선택하는 전략들을 언급한다. 시간제 근로나 파트타임을 통해 남편과 부인이 상호배타적으로 가정을 책임지게 하는 전략이다”(김은정, 2019: 17). 그리고 자영업을 들 수 있는데, 이는 노동 시간과 노동 강도에서 더욱 많은 재량권을 가질 수 있게 한다는 점에서 가정과 일이라는 두 영역을 동시에 충족시킬 수 있는 노동 형태가 될 수 있다(최문경·구혜란, 2008: 637). 물론 자영업의 증가가 새로운 사회적 패러다임이나 개인들의 가치관 변화, 조직 간의 관계 변화 및 직업관의 변화 등의 출현을 보여주는 것으로 이해하는 시각(Bell, 1973; Reich, 1992)도 있다. 하지만 여러 제약 조건으로 인해 아직 미약한 개인들은 불확실한 형태이지만 가정과 일에 쉽게 접근할 수 있는 자영업 안에서 결합하고 상호 부조 하면서 ‘기업가적인 주체’로 성장한다. 결국은 자기가 스스로 움직이는 기업과 같은 존재로서 활동하는 것밖에 답이 없는 상황에서 자영업은 제일 나은 선택이 된다(김은정, 2019: 17).

[사례] L(28세, 자영업)

“저는 처음에는 제가 이 운동(태권도장)을 원해서 했지만, 아이 낳고 키우면서 핑계 아닌 핑계처럼 ‘내가 당신 때문에 이 일을 하게 되었다. 내 일도 못 하고. 난 내 일 하고 싶은데’ 하고 핑계를 댄 거 같아요. 둘 다 같이 육아에 일까지 하는 게 힘드니까. 그때 남편이 제 하고 싶은 걸 하라는 거예요. 근데 제가 못 놓겠더라고요. 전에는 남편 사업장에 보조로 일하는 느낌이나, ‘당신 거니까 당신이 해’ 이런 미루는 느낌이 강했어요. 그런데 어느 순간 ‘내가 해야지, 내 것도 되잖아. 내가 가르치는 애들도 있잖아’. 이런 마음이 들더라고요. 확실히 도장이 두 개로 확장되고 나서 더 그런 마음이 생겼더라고요. 같이 있어도 제가 가르치는 아이들이 내 아이들 같고”.

L은 남편과 태권도장을 운영하며 똑같이 아이들을 가르치는 사범의 임무를 수행한다. 하지만 관장인 남편의 역할에 비해 자신은 보조로 일하는 느낌을 강하게 받으며 자존감이 많이 떨어졌었다고 고백한다. 그러나 사업장에서 아이 둘을 어린이집 하원 후에 남편과 번갈아 돌볼 수 있고, 업무가 끝날 때까지 자녀와 함께 있을 수 있다는 장점 때문에 선불리 다른 일을 찾지 못하였다. 그런 와중에 (긴 고심 끝에) 최근 도장을 분리하게 되었다. “이제 이 공간은 내 공간이 되었고, 저 혼자만 있는 시간이 있으니까 제가 마음의 여유도 생겨요. 그러니까 오히려 화도 덜 내고. ‘그래, 나 오늘 좀 혼자 편했으니까’ 하면서 나름 합리화하면서 집에 가서 가사일 남편한테 기대도 안 하게 되고, 도와주면 감사함 느끼고 고맙다고 말하고”. L에게 일터의 분리는 가사와 돌봄에 가부장적인 태도를 보이는 남편과의 갈등 상황에서 전화위복이 되었다. 나름 마음이 좀 편해진 L은 자신만의 공간을 갖게 되면서 일에 대한 주체성을 회복한 대신 가정에서 여성에게 한계짓는 노동을 감내하는 쪽을 택했다.

[사례] A(37세, 자영업)

“장점보다는 단점이 더 많아요. 직원들의 변수에 따라 자영업은 늘 스탠바이 상태로 있어야 하는 게 불안한 요소예요. 아무래도 시간이 없다 보니까, 아이들 볼 시간도 없고, 좀 더 신경 써야 하는데 돈만 주고 학원 보내는 이런 식이다 보니까 엄마의 손길이 필요하지만 사업장에 매달려있어야 하니까요. 남편도 같이 일을 하다 보니까, 현재 돌봄이라기보다는 일 때문에 방치되어 있어요. 솔직히 이 일이 힘들기도 한데, 재미 있어요. 아무래도 일을 안 할 수는 없으니까. 어차피 일하는 거 기분 좋게 하는 거고요. 저 혼자 하는 거 아니고 남편이 같이하니까 남편이 같이 일을 분담해줘서 좋은 것도 있고, 요즘은 그런 생각이 들고, 예전보다는 마음이 너그러워졌다고 해야 하나”.

프랜차이즈 제과점을 운영하는 A는 늘 바쁘다. 수십 명씩 되는 아르바이트생을 관리해야 하고, 교육해야 하며, 제품을 만들고 고객을 상대해야 한다. 하루 24시간으로도 부족한 A의 사업장에 최근 남편이 합류하면서 A는 전적으로 혼자서 생계를 책임져야 했던 자기 일에서 즐거움과 보람을 찾으려고 한다. 남편으로 인해서 업무량이 한결 줄어들기도 하지만 자기 일을 이해하고, 함께 해주는 사람이 있다는 것에 대한 만족이 더 크다.

L과 A는 각자 부부가 함께 자영업을 하지만 같은 공간에 함께 있느냐 없느냐가 서로에게 긍정적인 영향을 미치는 사례이다. 자영업 여성에게 사업장은 돌봄을 함께 할 수 있는 공간이자, 일을 분담할 수 있는 남편과 함께하는 공간이다. 하지만 여성이 보조적인 역할에 머물거나, 독립된 공간과 역할을 할당받

지 못할 때는 한없이 자존감이 떨어지는 위험 부담도 가지고 있다. 상호 존중하는 일 문화와 스스로 사업장의 주체라는 의식이 자리 잡을 때, 일이나 가사, 돌봄에서의 즐거움도 찾을 수 있음을 사례들은 보여준다.

IV. 미래에 기대하는 일

1. 지체된 노후보장의 조건

〈2019 통계로 보는 여성의 삶〉에 따르면, 여성의 경제활동참가율(50.9%)은 전년 대비 0.1% 늘어난 것에 비해 전체 공무원 중 여성의 비율(46.7%)은 전년 대비 0.7% 증가하였다(통계청, 2019: 26, 41). 여성들은 돌봄 노동 기간을 활용하여 상대적으로 지위가 안정적이고, 돌봄 부담이 적어 일과 돌봄 양립이 가능하다고 판단한 교원이나 공무원에 쏠리는 모습을 보인다. 살림과 육아, 공무원 시험을 병행하는 이런 ‘맘시생’들을 통해 가사, 돌봄 부담에 대처하는 제도의 질적 변화는 더디다는 것을 간접적으로 알 수 있다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“솔직히, 병원 사무직 일이 전문직이나 평생직이라 생각했다면 제 신혼여행 못 가는 거 감수하고 했을 거예요. 근데 거기도 그런 직장 아니니까 그만한 일은 구할 수 있다고 생각하니까 그만뒀죠. 신랑도 아직은 풀타임으로 길게 일하는 건 싫어해요. 만약 길게 하려면 자기만큼 벌라고 해요. 근데 신랑 친구들 보면 와이프가 선생님이나 같은 공무원이면 남자가 그만두는 사람들이 많아요. 와이프 직업을 믿는 구석이 있으니까요. 그런 경우는 다 맞벌이였어요. 우리 집만 특이케이스였죠. 올 신랑 맨날 그런 말만 해요. 초등학교 고학년 둔 애들 엄마들만 공무원 들어왔다고. 애들 다 키우고, 40~50대에 공무원 되는 여성들 많대요”.

경제적 부양은 남성의, 돌봄 노동은 여성의 영역이라는 한국사회의 성별 분업 의식은 아이는 가정에서 엄마가 키워야 한다는 가정중심주의와 맞벌이여도 가사와 육아는 여성의 몫이라는 슈퍼우먼 콤플렉스가 결합해 성불평등을 강화시킨다(신경아, 2014: 346). 이는 1997년 경제 위기 이후 강화된 가족주의 담론이 성별 분업 담론을 재생산하였다는 박혜경(2011)의 주장과도 맞닿는다. 가족주의 담론이 성평등 담론과 결합하긴 했지만, 여기서 말하는 “평등해져야

하는 여성은 핵가족의 아내·주부로 정체화”(박혜경, 2011: 99)되어 있다. P의 남편은 자신만큼 별 조건이 안 되면 차라리 전업주부의 길을 가기를 권한다. 현실적으로도 남성 대비 여성의 임금 단가가 여전히 낮다. P 부부를 통해 남녀 모두에게서 안정적인 직장에 대한 바람을 읽을 수 있다. 하지만 이 뒤에 숨겨진 P 남편의 속내는 말로는 자신만큼 별 수 있으면 직장을 다니라고 하지만 자신이 남자 주부 역할을 할 마음은 추호도 없다는 것을 숨기고 있다. 공통의 이해관계가 있는 듯 보이지만, 실제로는 불평등을 묵인하고 있다. 이런 양가의 감정은 ‘남자 주부 인정하지, 나만 빼고(우리 아들만 빼고)’와 다를 바가 없다.

현재 한국사회의 가족에게 가장 급속한 변화의 한 부분은 여성도 이제는 평생 취업을 점차 당연한 책임이자 권리로 받아들인다는 것이다(허민숙·신경아, 2014: 308). 개인화와 기대수명의 연장으로 인해 특히, 여성에게 일은 중년의 위기로 인식된다. 하지만 안정적이고 평생직인 노후 대책이 교원이나 공무원 이라면 공무원이 아닌 다수의 사람은 노후 대책을 세우기도 전에 취업을 포기해야만 하는 것인가? 하지만 다음 사례에서 노후 대책으로 바라본 일은 전혀 다른 의미를 가진다. 평생직이 보장되지 않는 시대에는 남성이든 여성이든 모두 자신과 가족의 생계를 책임지거나 분담해야 한다. 즉, 여성도 언제든지 집안의 경제적 역할을 대신할 수 있으며, 남성도 가사와 돌봄 등을 전적으로 책임질 수 있다. 따라서 여성들은 노동시장의 현실을 직시하고 더 철저히 준비할 필요성이 커지고 있다. 또한 여성도 자신을 가사와 돌봄의 책임자로 규정하면서 경제활동에서 주변인으로 남고자 하는 생각을 버리고 있다.

[사례] H(39세, 전업주부)

“아기는 다 알아서 크고, 일은 노후대책이에요. 자신만의 방식으로 일을 지속하는 거. 그니까 나이 들어서도 꾸준히 해야 하는 일이 필요한 거죠. 100세 시대인데”.

일을 생계유지나 자기 계발이 아닌 노후대책으로 보는 것은 삶의 보조적인 성격으로 일을 바라보는 것으로 보인다. 하지만 평균 기대수명이 늘면서 젊은 층을 비롯한 모든 개인에게 노후보장은 직업 선택의 우선 조건이 되고 있다. 보통의 안정적이고 평생직의 일자리를 꿈꾸는 사람들이 말하는 노후보장은 충분한 연금을 받으며 노년을 편안하게 보낼 수 있는 것이다. 그러나 그런 일을 갖지 못하거나 가능성이 없다고 판단한 이들은 오히려 나이 들어서도 지속해서 할 수 있는 일을 노후보장이라고 정의한다. 특히 연구 사례처럼 돌봄을 병행하면서 노후가 보장되는 안정된 일을 갖지 못했거나 기회를 박탈당했던 여

성들은 자신을 위안하는 의미에서 노후에 하게 되는 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하는 것을 볼 수 있다. 바꿔 말해, 현실적으로 도달 불가능한 현재의 일이 미래에 기대하는 일로 투영되어 노후까지 보장되는 일로 그려지는 것이다. 만족할만한 연금이 보장되지 않는 현재의 일에 종사하는 사람에게 그나마 나이 들어서도 계속할 수 있는 일이 그들에게는 노후대책인 셈이다. 누군가에게 노후는 일하지 않고 편안하고 안락한 여유를 즐길 수 있는 미래라면, 누군가에게 노후는 나이 들어서도 움직일 수 있는 자신의 몸에 감사하며 일할 수 있는 일자리를 보장받는 것이다. 각자 다른 모양으로 삶을 살아가는 방식에 옳고 그름의 잣대를 댈 수는 없다. 그저 일할 수 있는 건강만 확보된다면, 사례의 여성들에게 노년에 일할 수 있는 일자리만큼 젊은 시절 일자리에 대한 보상과 확실한 노후보장도 없을 것이다.

2. ‘멋진 엄마’, ‘당당한 와이프’ 되기

[사례] K(29세, 프리랜서)

“전 결혼 전에도 꾸준히 일했었으니까, 예전부터도 아기 낳고 나면 당연히 일해야지 하는 생각이 있어요. ‘아기를 낳으면 신랑이 돈 버니까 쉬어야지’ 이런 생각을 한 번도 한 적이 없어요. 당연히 어느 순간 애들 좀 크고 때가 됐다 싶으면 당연히……. 난 애들한테도 바쁘고 멋진 엄마처럼 보이고 싶은 거야. 요즘 더 드는 생각은 애들이 종일 반에서 늦게 오는데, 이런 생활이 지속하다가 점점 신랑한테 의존하게 된단지 이런 생각이 들 수도 있는데, 전 이런 생각이 하나도 안 들어요. 전 오히려 이게 더 불편해요. 이렇게 지내고 있지만, 신랑한테 고마움과 미안함이 같이 좀 있고, 항상 뭔가 내가 일을 해서 신랑이 편했으면 좋겠다는 생각이 들어요. 지금은 외벌이니까 그 짐을 혼자 지고 있잖아요. 항상 이렇게 말하거든요, ‘내가 지금 일을 안 해서 그렇지, 내가 일만 시작하면 내가 당신 경찰 취미로 다니게 해줄게,’ ‘조금만 기다려, 앞으로 한 10년만 당신이 애쓰고 그다음에 내가 알아서 할게’ 왜 그런 생각을 하는지는 모르겠는데. 그러고 싶어요. 나로 인해서 뭔가 남편이 다른 사람들 보기에도, ‘저 자식은 와이프 잘 만나서 회사 편하게 다닌다.’ 이런 소리 듣게 해주고 싶고요”.

한국은행이 발표한 <주요국의 여성 경제활동 참여 증가 배경 및 시사점>에 따르면, OECD 회원국의 여성 경제활동참가율은 1991~2016년 사이 꾸준히 상승(57.0%→63.6%)하였다(한국은행, 2018). 발표는 여성의 경제활동 참여에 기여한 원인을 공공 보육 서비스, 양성평등 문화, 노동시장 유연화 및 높은 시간제 고용 활동 등으로 분석한다. 반면 남성은 오히려 하락(82.4%→80.0%)

하였다. 남녀 간 격차도 1991년 25.5%P에서 2016년 16.4%P로 많이 축소되었다. 일하는 남성에 대한 일하는 여성의 추격이 여전히 위협적이지는 않지만, 변화의 양상은 확연해지고 있다. 다만 한국, 일본 등에서는 연령대별 여성 경제활동참가율에서 경력단절이 뚜렷이 나타나고 있다. 이에 대한 원인으로 결혼, 출산, 돌봄으로 경력이 단절된 여성을 보는 시각이 우세하지만 “어느 순간 애들 좀 크고 때가 됐다 싶으면 당연히……” 일을 하겠다고 말하는 K의 사례를 통해 돌봄을 제공하는 사회적 지원 제도가 뒷받침되지 못한 탓이 크다고 볼 수도 있다. 다시 말해, 여성은 언제든 일하고 싶은 욕구가 내재하여 있으며, 가정 경제활동의 주체로 거듭나기를 희망한다. “오늘날 여성의 노동은 일종의 잠정 협정 상태”로서 “몇 안 되는 자녀를 돌보는 기간에만 국한된 것”(Willms, 1983a: 111 ; 벡·벡-게른샤임, 1999: 117 재인용)으로 이해하는 시선에서, 이런 여성들은 자신이 진정으로 하고 싶은 일이 자녀 돌봄으로 잠시 지체되었다고 생각한다는 것을 읽을 수 있다. 이들은 자신의 역량은 자신이 펼치고자 원할 때 사회에서 받아줄 것으로 믿는다.

[사례] R(33세, 프리랜서)

“조리원에 있을 때도 그랬지만, 집에만 있으면 축 처지고, 뭔가 밖에 나가서 일해야 자존감도 높아지고, 원래 일하는 것도 좋아하고 그래서 앞으로는 둘 다 하고 싶어요. 일은 저에게 자존감을 높여주는 거고, 그냥 하고 싶은 일을 하는 거죠. 계속하는 거. 멈추지 않고 지속하는 거? 자기 계발? 성취? 그게 강하죠. 꼭 결혼했다고 해서, 돌봄을 한다고 해서 자기가 하고 싶은 것을 중단하거나 줄이거나 이거는 안 맞다고 생각을 해요. 주변에도 결혼하고 아기 낳고 완전 전업주부로 전향한 친구들도 많고 한데 저는 그래도 자기가 하고 싶은 거, 할 것들은 페이를 떠나서 계속하는 게 맞다고 생각을 해요”.

재밌는 일, “잘하는 일, 좋아하는 일, 그거밖에 할 게 없어서가 아니라 그게 꼭 하고 싶어서 하는 일”(조남주, 2016: 174)에 대한 소원은 남녀노소를 가리지 않는다. “여성은 여성으로 태어나는 것이 아니라 여성으로 만들어지는 것”이라는 시몬 드 보부아르(Simone de Beauvoir)의 유명한 명제를 재구성하고 있는 여성들은 자신의 적성에 맞는 일을 찾아 꾸준히 하면서 자존감과 성취감을 맛보지만, 결혼이라는 제도에 얽매어 자기 일과 돌봄을 양자택일의 위치에 놓는 것 자체가 부당하다고 판단한다. 이런 여성들은 자신에게 지워진 책임의 굴레 안에서 충실히 역할을 수행하면서 새로운 주체적 여성으로 거듭나려 한다. 스스로 자신을 만들어가는 여성들의 목소리가 커지고 있는 것은 어쩌면

당연한 현상이다.

V. 돌봄에 보이는 굴곡진 속마음 : ‘덜’인가 ‘피난처’인가

100여 년 전, “자식을 품는 여성스러운 존재가 아닌, 자신의 행복을 독립적으로 설계하고 사유하는 존재가 되어야 한다”(스콧, 2017: 298)는 주장으로 어머니라는 존재와 개척하는 전문가의 분절을 보여준 페미니스트 펠티에의 외침은 현재를 살아가는 여성들에게도 여전히 유효하다. 그렇다면 가사, 돌봄을 전담하는 여성 특유의 가치를 실천하고 있는 전업주부에게서는 취업 여성들이 일을 하게 됨으로써 얻게 되는 수입, 동료애, 성취감, 보람, 행복 등을 자신의 삶에서 전혀 느낄 수 없는 것일까. 안타깝게도 가사노동을 무시하고 등한시하는 사회적 행태가 전업주부 스스로 인정의 부재에서 오는 상실감을 맛보게 한다. 일을 우위에 두도록 작용하는 현실을 먼저 탓해야 하지만 여성들은 사회가 바뀌기 전에 스스로 방어하는 방법을 터득한다.

[사례] Y(37세, 전업주부&시간제 일)

“일을 하려는 거는 1번이 돈이긴 해요. 원하는 시간대에 일한다면 떡볶이집 알바도 상관없어요. 하지만 직장은 좀 오래 다닐 수 있고 4대 보험이나 복지혜택들이 있는 곳이라고 생각해요. 일단 일을 구하다 그런 곳을 들어가면 좋고, 안되면 계속 이런 상황이 되겠죠. 사실 다 핑계일 수 있어요. 애들도 다 사실 맘만 먹으면 봐주는데”.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“나이 들어서 파트타임 일자리밖에 없을까 봐 그거 싫어서 계속 일해안데……. 지금은 아기 돌봄을 하느라 쉬는 건데 애들 크고 나서 집에만 있을 수는 없죠. 애들 초등학교 고학년만 돼도, 엄마 손이 별로 필요 없을 때, 굳이 집에 있을 필요는 없죠. 나를 위해서, 나중에 노후도 그렇고, 100세 시대인데 계속 놀 수는 없죠. 보육교사는 50세 전까지 10년만 보고 있어요. 이 일은 평생직은 아니니까. 교사, 공무원 그리고 전문직이 평생직이지 않아요? 만약에 좋은 직장이 나타나면 지금이라도 애들 맡기고 일할 수 있어요. 가사나 돌봄 이런 거 다 내려놓고 그런 일 잡아야죠. 결국 그런 좋은 일을 못 찾아서 핑계로 이리하고 있을 수도 있어요. 만약에 제가 공부를 해서 공무원 합격을 하거나, 좋은 직장 갔다면 경력 단절이 안 되었겠죠. 아기를 키운다고 그만두지 않았겠죠. 솔직히 자발적 경력단절일 수도 있죠, 제 직업이 안정적이거나 평생직이 아니라면”.

여성들이 사회에서 전망하는 일은 전문적이고 복지혜택을 받을 수 있는 안정적인 정규직이지만, 현실은 돈과 제한된 시간 때문에 조건에 맞는 일이라면 무엇이든 해야 하는 상황에 부닥쳐있다. 정규직을 선호할 수밖에 없는 이유 즉, 상대적으로 지위가 안정되고, 가사, 돌봄과 일 양립이 가능할 것이라는 판단은, 전체 여성 비정규직 근로자 수가 전체 여성 임금 근로자의 절반 가까이 차지하며 해마다 증가한다는 통계와 대조된다. 여성 비정규직이 증가한 이유는 여성 시간제 근로자가 증가한 것으로 분석한다. 실제 일하는 여성 중 과반 수가 전일제 근무가 아니다. 하지만 일과 가사, 돌봄을 양립하기 위해 선택한 시간제 일자리가 오히려 일과 가사, 돌봄 양립을 어렵게 만드는 모순을 보인다. 비정규직 일자리에서는 육아휴직이나 출산휴가 등을 기대할 수 없으며, 양질의 일자리가 아니기 때문에 한시적으로 선택할 수밖에 없는 한계가 있기 때문이다. 이런 상황의 여성은 현재의 돌봄과 일을 병행할 수 있는 최선책으로 어쩔 수 없이 지금의 일을 선택한 것이며, 현재의 일은 평생직이 아니라고 생각한다. 결과적으로 적당한 일을 찾지 못해 안주하거나 잠시 숨 고르기를 하는 상황에 처한 여성들에게 ‘돌봄’은 그들이 그 일을 할 수밖에 없는 변명이자 핑계가 된다.

배우자가 제공하는 부양으로부터 ‘자유로운’ 상태와 직장을 가질 ‘자유가 있는’ 상태 간의 어중간한 위치에 끼어든 어머니라는 역할은, ‘아이들’을 취업 경쟁에서는 자신의 발전을 막는 ‘장애물’로 그리고 격심한 생존 경쟁을 피하기 위해서는 ‘매력적인 이유’로 변형시킨다(백·백-계륜샤임, 1999: 70). 따라서 이들에게 돌봄은 하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘뱀’이 되기도 하지만 스스로 만족스럽지 못한 현재의 일을 대변하는 ‘피난처’로 바뀌기도 한다. 돌봄을 하는 여성에 대한 사회적 차별이 없어지고 가정 내 성별 분업이 잘 이뤄져도 상당수 여성에게 돌봄은 피난처가 될 수 있다. 사례 여성들은 자신의 처지를 비판하는 조급함으로 스스로 자신들의 숨통을 옥죄고 있음을 볼 수 있다. 자녀들의 성장을 지켜보면서 빨리 현재의 일을 탈피하고 싶은 강박은 돌봄을 ‘뱀’으로 만들어 현재 상황을 합리화시키거나 ‘피난처’로 바뀌 자기 위안의 도구로 삼는다. 진정한 자기 자신을 찾고 싶은 욕망과 가족 특히, 자녀와 친밀함을 유지하고 싶은 감정은 양날의 검과 같다. 그래서 돌봄 때문에 일을 못 하거나, 이 정도 일밖에 못 하지만 정규직의 안정적 일자리를 얻을 수 있다면 지금이라도 돌봄을 박차고 나갈 수 있는 여성들이 돌봄에 보이는 양면성은 현재 경제활동참가율의 ‘M-커브(M-curve)’의 가장 중심에 분포하는 여성들의 ‘굴곡진 속마음’을 보여준다. 다만, 사례 여성 중에는 돌봄을 도피처가 아니라 일과 동등한 선에서 판단한 자발적 선택도 있었다. 하지만 자발적 선택임에도

불구하고 조건이 좋은 사회적 일 앞에서는 돌봄을 망설이거나 언제든지 양육을 전가할 수 있는 여성들을 통해 사회적 통념을 앞세운 이중성 또한 엿볼 수 있다. 무엇보다 중요한 것은 사회적 불평등으로 인해 자기 도피처로 돌봄을 선택하는 것만큼은 지양하는 제도적 장치들이 마련되어야 한다는 점이다.

VI. 결론 및 제언

이 연구는 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 중심에 위치한 20~30대 기혼여성들에 주목하였다. 아울러 돌봄 문제를 안고 현재의 일과 타협할 수밖에 없는 여성들이 일을 단순히 경제적인 요인으로 바라보는 것 외에 다른 어떤 의미로 받아들이는지에 대한 비경제적인 요인과 배경을, 달라지고 있는 성별 분업 양상을 통해 포착하고자 하였다. 그동안 기혼여성의 경력단절이나 불공정한 지위에 머무는 현상에 대한 사회 구조적인 분석의 연구는 많이 이루어졌지만 심층 면담을 통해 기혼여성 특히, 비교적 젊은 세대인 20~30대가 가지고 있는 일에 대한 인식을 직접적으로 다루는 연구는 많이 이뤄지지 않았다. 따라서 신자유주의 질서 속에서 여전히 지속하는 성별 분업의 불평등성을 개인 행위자들의 질적 연구를 통해 드러내는 작업을 시도했다는 점에서 이 연구의 의의가 있다고 하겠다.

사례의 여성들이 말하는 일은 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’로 나눌 수 있다. 현재 할 수 있는 최선의 일은 육아에 의해 시간이 제한된 상황에서 선택한 시간제 생계형 일이지만, 자신들의 품위를 지킬 수 있는 일을 찾기 전까지 그 일은 ‘한시적인 일’에 머문다. 또, 자식을 위해 시작한 일이지만 정작 양쪽의 만족을 가져올 수 없는 상황을 통해 일에 대한 회의를 읽을 수 있다. 그리고 ‘맘충’으로 보는 사회적 인식, 스스로 위축되는 자각들로 인해 여성들 안에서도 상대적 박탈감과 또 다른 죄책감을 보이기도 한다. 한편 가정과 일이 손쉽게 결합할 수 있는 자영업 여성에게 일은 자신이 어느 정도의 기업가적 주체성을 가졌는지에 따라 사업장과 가정에서 성별 분업의 만족도가 달라졌다. 이렇듯 여성들이 인식하는 일을 통해 돌봄은 현재하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘덜’이 되기도 하지만 스스로 만족스럽지 못한 현재의 일을 대변하는 ‘피난처’로 바뀌기도 한다.

여성들이 기대하는 미래의 일은 크게 두 가지로 나타났다. 돌봄을 병행하면서 노후가 보장되는 안정된 일을 갖지 못했던 여성들이 자신을 위안하는 의미

에서 미래에 하게 되는 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하거나, 돌봄에 찌든 모습이 아닌 ‘멋진 엄마, 당당한 와이프’가 되고자 하는 기대가 투영되어 현재의 일과 다른 결을 보여주었다. 가정에서 성별 분업 정도는 여성들이 현재 주체적으로 하는 돌봄·가사노동의 만족도를 달리하는 요인으로 작용한다. 또한 성별 분업이 자연스럽게 이뤄지는 가정의 여성들은 미래의 일에 대한 기대치가 높은 것으로 보인다.

마지막으로 연구 사례에 근거한 실질적인 사회적 대안 3가지를 제시하고자 한다. 이는 가정에서의 성별 분업, 특히 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’의 간극을 키우는 현실을 개선하기 위함이다. 주지하듯이, 사회 구조적인 문제를 덮어두자는 것이 아니라는 점을 분명히 한다. 기혼여성을 위한 일자리를 고민하고 일·가정 양립을 위한 성별 분업의 제도적 장치가 마련되어야 하는 문제를 넘어서 전체 노동시장은 남녀의 실질적인 임금 격차를 줄이고, 고용불평등을 개선해야 하는 방향으로 끊임없이 각고의 노력을 기울여야 한다. 다만, 남녀 양성 간의 평등은 양성 간의 불평등을 전제하는 제도들 안에서는 이루어질 수 없기(백·백-계론샤임, 1999: 67) 때문에 좀 더 가정 내 주체들의 현실적 상황에 접근하는 노력을 제안에 반영하고자 한다.

첫째, 반드시 ‘질 좋은’ 시간제 일자리의 제공이다. 구체적으로는 일·가정 양립을 위해 시간 선택의 폭을 더 다양하게 배치한 ‘질 좋은’ 시간 쪼개기 일자리를 확대해야 한다. “노동의 질에 대한 견제 없이 여성의 경제활동 참여나 노동자로서의 진출만 강조하는 방식”은 돌봄의 질조차 담보 받지 못한다(송다영, 2014: 431). 그동안 여성들에게 할당된 전형적인 일자리는 근무시간을 떠나 미래가 불확실한 것들이었다. 시간제 일자리가 갖지 못하는 혜택은 시간제 일자리의 지속성을 담보하지 못한다. 따라서 시간제 일자리라고 해서 낮은 시급, 불평등한 근무 환경이 아니라 추후 근무 시간이 쌓이면 정규직이 가능하고, 복리 혜택이 동일하게 적용되는 일자리여야 할 것이다. 그래야 시간제 일자리의 확산이 여성 노동의 강화라는 오명을 벗을 수 있을 것이다. 또한 여성들의 재능이 사장되지 않고 발휘될 기회를 통해 경력 단절을 방지할 수 있는 최선이 될 것이다. 먼저 정부 기관의 ‘질 좋은’ 시간제 일자리의 시범적 확대가 요구된다.

둘째, 돌봄 제공자에 대한 사회적 검증시스템을 마련해야 한다. “‘공공재’로서의 아이라는 관점은 개인과 가족으로 전가된 양육에 대한 책임을 국가로 이동”(서정애, 2018: 193)시키고 있지만, 아이들을 안심하고 맡길 수 있는 자리에 모(부)성을 대체할 수 있는 사람은 부재한 실정이다. 부모들이 마음 놓고

돌봄 서비스를 이용하여 기관과 사람에 대한 신뢰도를 높이고, 돌봄의 안전을 확보할 수 있어야 한다. 돌봄 제공자 채용부터 신입할만한 검증시스템이 도입되어야 하며, 제때 적절한 교육이 함께 수반되어야 한다. 이와 더불어 보육 시간의 유연제 또한 함께 가야 한다. ‘육아돌봄시설의 고정시간제’가 어머니의 의사에 반하면서까지 여성들이 일자리를 찾지 못하게 하는 도구가 된다는 백·백-계론샤임(1999: 249)의 분석은 상당히 일리가 있다. 일하고자 하는 부모를 위해 보육 시간 유연제를 실시하여, 몇 시간 단위로도 기존 시설에 수시로 아이를 맡길 수 있는 시스템이 마련되어야 하며, 필요하다면 정부 차원에서 검증을 거친 단시간제 아이돌보미 파견을 확대, 육성할 필요가 있다.

셋째, 소규모 영세사업장이나 1인 사업장에 ‘대체인력파견제도’를 실시할 것을 제안한다. 이런 사업장의 경우는 출산휴가나 육아휴직 자체가 구조상 어렵다. 결혼과 임신, 출산 과정에서 이미 실직을 예견하고 직장을 그만두어 육아휴직 통계의 사각지대에 있는 여성들이 태반이다. 이들은 일을 포기하기 전에 절충안을 찾고 싶었으나 여성에게 책임을 지우는 현실을 타파할 사회적 시스템이 부재했다. 이런 상황에서도 일을 놓지 않고 있는 여성들이 일을 지속할 수 있도록 결혼, 출산, 돌봄과 관련된 업무 공백의 발생에 대비해 유사 업무 경험을 가진 사람이나 업무 습득을 희망하는 사람을 대상으로 한시적으로 파견하는 대체인력파견제도를 시행하고, 이를 자발적으로 실천하는 기업에 제도적 지원을 마련한다면 영세업체도 직원도 모두 상생할 방법이 될 것으로 기대된다. 이는 일을 하고픈 사람이나 일을 지속하고 싶은 사람 모두에게 일거양득이 될 수 있다.

이 연구 사례들은 가정에서 개인들의 합의에 따라 돌봄과 시간적인 평등을 완성한다고 해도 사회적인 권리보장이 되지 않으면 완전히 평등한 사회를 만들 수 없음을 보여준다. 즉, 남성과 여성과 똑같이 공동 양육자로 인정되는 사회가 될 때, 돌봄은 공적인 가치로 인정받을 수 있는 것이다. 남성에게 돌봄의 책임을 배분하고, 남성 역시 돌봄 노동과 가사 노동을 당연히 공동의 노력으로 인식하는 사고방식이 모두에게 동등하게 적용되어야 한다. 그러기 위해서는 여성도 자신이 돌봄을 하는 상황을 떳떳하게 밝힐 수 있어야 하며, 이 밝힘 때문에 여성이 경쟁에서 도태되거나 불이익을 받지 않는 사회적 분위기가 먼저 마련되어야 한다. 이런 노력과 함께 앞서 제시한 제언이 현실화할 때, 여성들의 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’의 간격은 훨씬 줄어들 것이다.

참고문헌

- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인 : 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. *여성연구*. 제88권 제1호. 429-456.
- 권순미(2017). “일본 여성들은 파트타임 노동을 ‘자발적’으로 선택하는가?”. *일본 연구논총*. 통권 제46호. 5-31.
- 김보명(2018). “페미니즘의 재부상, 그 경로와 특징들”. *경제와 사회*. 통권 제118호. 99-138.
- 김은정(2019). 아무나 시작할 수 있지만 누구나 성공할 수 없다 : 다단계마케팅 참여자에 대한 문화기술지. *전북대학교석사학위논문*.
- 김현미(2006). *글로벌 시대의 문화번역*. 서울:또하나의문화출판.
- _____(2014). “젠더와 사회구조”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 63-98.
- 김혜경(2003). “가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구:서구복지국가의 케어정책 체제를 중심으로”. *여성연구*. 통권 제65호. 31-56.
- 김혜영(2014). “가족의 위기와 가족정책”. *가족과 친밀성의 사회학*. 서울:다산출판. 266-289.
- 김희경(2019) “할마쇼크:한국 가족주의의 그림자와 할머니-모성의 사회문화적 구성”. *한국문화인류학회*. 제52권 제2호. 101-143.
- 나임윤경(2014). “이성에 연애와 친밀성. 드라마처럼 안 되는 이유”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 241-272.
- 박지환(2017). “현대 일본사회에서 이바쇼(居場所)와 자립의 사회문화적 의미:오사카시 예술-비영리조직(Art-NPO)에 관한 사례연구”. *민주주의와 인권*. 제17권 제1호. 111-149.
- 박혜경(2011). “경제위기시 가족주의 담론의 재구성과 성평등 담론의 한계”. *한국여성학*. 제27권 제3호. 71-106.
- 벡, 울리히·벡-게른샤임, 엘리자베스(1999). *사랑은 지독한 그러나 너무나 정상적인 혼란*. 강수영·권기돈·배은경(역). 서울:새물결출판(Beck, Ulrich, und Beck-Gernsheim, Elizabeth, *Das Ganz normale Chaos der Liebe*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1990).
- 서정애(2018). “저출산 담론과 젠더:여성주의 비판과 재해석”. *더 나은 논쟁을 할 권리*. 서울:휴머니스트출판그룹. 175-196.
- 송다영(2014). “돌봄은 누구의 책임인가”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 417-448.

- 스콧, 조앤W(2017). *페미니즘 위대한 역사*. 공임순·이화진·최영석(역). 서울:앨피출판(Scott, Joan Wallach, *Only paradoxes to offer: French feminists and the rights of man*, Massachusetts:Harvard University Press, 1996).
- 신경아(2013). “‘시장화된 개인화’와 복지 욕구(welfare needs)”. *경제와 사회*. 통권 제98호. 266-303.
- 정지은(2021). “민간부문 사회복지사가 경험하는 돌봄 서비스제공에 대한 질적연구”. *여성연구*. 제109권 제2호. 167-207.
- 정희진(2017). “여성주의는 양성평등일까?”. *양성평등에 반대한다*. 서울:교양인출판. 7-19.
- 조남주(2016). 82년생 김지영. 서울:민음사출판.
- 조순경(2011). *노동의 유연화와 가부장제*. 파주:푸른사상출판.
- 조현준(2018). *쉽게 읽는 젠더 이야기*. 서울:행성비출판.
- 최문경·구혜란(2008). “여성과 자영업:제한된 합리성?”. *한국사회학회사회학대회 논문집*. 637-651.
- 팔루디, 수전(2017). 백래시. 황성원(역). 파주:아르테출판(Faludi, Susan, *Backlash:The Undeclared War Against American Women*, Crown Publishing Group, 1991).
- 프레이저, 낸시(2017). 전진하는 페미니즘:여성주의 상상력. 반란과 반전의 역사. 임옥희(역). 파주:돌베개(Fraser, Nancy, *FORTUNES OF FEMINISM: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Verso Books, 2013).
- 허민숙·신경아(2014). “‘가족들’ 안과 밖의 여성 그리고 남성”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 299-330.
- 홍태희(2014). *여성주의 경제학*. 파주:한울아카데미출판.
- Bell, D.(1973). *The coming of Post-Industrial Society*. New York:Harper Books.
- Gershon, Ilana.(2011). Neoliberal agency. *Current Anthropology* 52(4). pp537-555.
- Moen, P., & Roehling, P.(2005). *The Career Mystique*. Lanham:Rowman and Littlefield Publishers. Inc.
- Reich, R. B.,(1992). *The Work of Nations*. New York:Vintage Books.

e-나라지표(2021.1.20.). 여성경제활동인구 및 참가율.

https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572에서 2021.9.7. 인출.

여성가족부(2021.9.2.). 2021 통계로 보는 여성의 삶.

<http://www.mogef.go.kr>에서 2021.9.7. 인출.

통계청(2018). 2018년 하반기연구보고서Ⅱ권 세대별 니스(NEES) 특성 분석(I):

청년층. <http://kostat.go.kr>에서 2021.4.27. 인출.

통계청(2019.7.1.). 2019 통계로 보는 여성의 삶.

<https://kostat.go.kr>에서 2019.9.7. 인출.

한겨레(2013.2.10.). 전업주부의 종말. 제948호.

<http://h21.hani.co.kr>에서 2019.9.20. 인출.

한국은행(2018.3.15.). 주요국의 여성 경제활동 참여 증가 배경 및 시사점.

<https://www.bok.or.kr>에서 2021.9.7. 인출.

Abstract

Is caring a ‘trap’ or a ‘refuge’?
: Focusing on the thoughts of married women
in their 20s and 30s about work

Eunjeong Kim*

The purpose of this study is to analyze the experiences and perceptions of the work of married women in their 20s and 30s who are experiencing care problems. Through this, I would like to suggest a way to improve the gender division of labor. Among the gender division of labor in the home, in particular, the fact that women are the subject of caring and housework makes the difference between ‘the work of present’ and ‘the work of future’. Because of this, the dilemma of women’s labor continues. Therefore, this study focused on the gap between the ‘current situation’ and ‘future expectations’ of married women in their 20s and 30s who are staying in their current jobs because they have to perform care.

In the meantime, many studies have been conducted on the social structural analysis of the phenomenon of career interruption or unfair status of married women. However, there have been few studies dealing with the perceptions of married women, especially the relatively young 20s and 30s. This study is meaningful in that it studies it through in-depth interview cases.

The work of women in this study case can be broadly divided into ‘the work of present’ and ‘the work of future’. ‘The work of present’ is divided a lot because of the various requirements of practical constraints. Representatively ‘the work of present’ is a part-time livelihood job that is unavoidably chosen in a situation where time is limited because of care. ‘The work of future’, which women say, defines work itself as a “condition of retirement security”. Or, there is an expectation of becoming a “nice mother, a proud wife”. In this way, for the women in the case, work becomes a ‘trap’ that prevents them from doing what they want to do now because of caring, or becomes a ‘refuge’ representing the present work

* A Ph.D. Candidate : Department of Archaeology and Cultural Anthropology in Jeonbuk National University

that they are not satisfied with. This duality shows the 'double inner mind' of women who are distributed at the bottom of the 'M-curve' of the current economic activity participation rate.

In conclusion, based on the research case, I present a practical social alternative to improve the inequality of the gender division of labor that still persists in the neoliberal order.

Keywords : women, gender division of labor, labor(work),
care(child rearing), self-development