2007 연구보고서-12

중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응

연구책임자 : 변 화 순 (본원 선임연구위원)
공동연구자 : 이 미 정 (본원 연구위원)
김 지 경 (국민연금연구원 부연구위원)
하 현 정 (본원 위촉연구원)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

이제 우리나라에서 공공부문을 제외하고는 평생직장이라는 개념이 사라졌습니다. 40대와 50대 조기퇴직자의 수가 증가하고 사기업 근로자들의 정년퇴직 시한은 50대 중반으로 다른 국가들에 비해 빠른 편입니다. 이러한 퇴직연령 제한은 여전히 일할 능력이 있는 근로자들을 무기력하게 만들고 있습니다. 현재 정년퇴직을 맞은 근로자들은 우리나라가 급속히 경제성장을 하는 시기에 직장에 헌신했습니다. 그러나 이들은 1997년 외환위기 이후 불안정한 고용상태에 놓여 있습니다. 현재 고용불안을 경험하는 중년층 남성들에게 직장은 자신의 정체성을 구성하는 주요 축입니다. 이런 이유로 중년기 퇴직 남성은 심각한 역할 상실을 경험하며 적응에 어려움을 경험하고 있습니다. 또 성역할에 대한 고정관념을 내면화하고 있는 많은 중년 퇴직남성들은 퇴직 후 가정에서 혼란과 갈등을 겪고 있습니다.

본 연구는 중년기 퇴직남성과 부인들을 대상으로 심층면접과 집단면접, 그리고 자기기입식 설문을 통해 그들의 이야기를 다각도로 끄집어내려고 하였습니다. 이 주제에 관한 기존 연구가 부족한 상황에서 남성 퇴직자 부부와 가족을 대상으로 그들의 이야기를 충실히 반영하려고 노력하였습니다. 따라서 본 연구가 퇴직자 재취업과 퇴직자 및 가족의 원만한 적응을 지원하는데 도움이 되는 기초자료로 활용될 수 있기를 바랍니다.

본 연구 과정에서 도움을 주신 여러 전문가 선생님들과 연구에 협조해 주신 관련 기관 담당자분들, 그리고 연구에 참여해주신 피면접자분들, 설문에 응해주신 분들, 그리고 어려운 주제임에도 불구하고 연구에 심혈을 기울여주신 연구진께 깊은 감사를 전합니다.

2007년 12월

한국여성정책연구원

원장 **김 경 애**

김 경 애

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

▶ 선진국에서는 1950년대부터 근로자의 퇴직 이후의 생활적응 문제에 관심을 가지고 다양한 형태의 퇴직준비와 적응프로그램을 제공하고 있다. 그러나 우리나라의 근로자들은 아무런 준비 없이 퇴직을 맞는 경우가 대부분이며, 사회적 차원의 관심과 지원도 매우 부족한 실정이다. 일반 퇴직자들에 관한 연구에 의하면 퇴직자들은 퇴직으로 인한 수입 감소와 역할 상실로 인한 자존감 저하, 가족관계 갈등이나 건강문제 등으로 인해 생활상의 부적응을 겪고 있는 것으로 나타나며, 특히 우리나라 남성들의 퇴직으로 인한 스트레스 지각수준이 서구 국가보다 높고 퇴직에 대한 부정적 인식이 크다는 연구결과들을 통해 조기퇴직자들의 어려움이 더 크다는 것을 짐작할 수 있다.

▶ 본 연구의 목적은 퇴직한 중년기 남성이 가정을 포함한 사회에서 겪는 성역할 변화에 대한 인지와 갈등을 분석하고, 성 평등한 생활을 위한 대책방안을 마련하는데 있다. 남성의 직업적 계층과 고용상의 지위에 따라 성역할 분업의 실태 및 성 평등 의식은 다를 것으로 예상되는 바, 첫째, 퇴직 남성들이 경험하는 갈등의 실태를 퇴직 전 직업의 종류 및 종사상의 지위 정도에 따라 비교하고, 둘째, 남편과 부인의 갈등실태를 분석하고자 한다. 구체적으로 조기퇴직에 따른 변화를 성역할의 변화 실태를 퇴직 전 남성의 직업과 고용상의 지위에 따라 비교하고, 그리고 남편과 부인 사이의 간극을 분석하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구내용

▶ 본 연구는 남편이 퇴직한 중년기 부부를 대상으로, 퇴직 이후 변화된 부부관계와 부모-자녀관계를 중심으로 퇴직이라는 사건이 가족에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는 것을 목적으로 한다.

○ 이를 위해 퇴직 당사자와 배우자, 그리고 자녀와 관련된 관계 변화를 심층적으로 연구하고자 한다. 퇴직 남성 자신이 겪는 지위변화와 역할상실 등

으로 인한 정체성의 혼란, 그러한 남편 또는 아버지에 대한 가족들의 태도와 그 관계에 있어서의 변화는 어떻게 나타나고 있는지를 심층면접 분석을 통해서 드러내고자 한다.

○ 동시에 고령자패널 1차년도(2006년) 자료를 이용하여 조기퇴직자 실태를 분석하고, 이를 통한 퇴직자 재취업 방안과 관련하여 정책제언을 하고자 한다.

나. 연구대상 및 방법

▶ 본 연구는 만 40세 이상 65세 미만의 퇴직 남성과 부인을 조사대상으로 했다. 최근 노동시장 유연화로 인하여 "퇴직"에 대한 개념이 명확하게 규정되어 있지 않다. 본 연구에서는 퇴직자를 다음과 같이 규정하고 있다: 1. 동일 직종에서 10년 이상 근무하다 퇴직한 자, 2. 퇴직한 지 10년 이내에 있는 자, 3. 현재 구직을 하고 있거나 재취업하였거나 더 이상 일할 의사가 없는 자. 퇴직자 조사 대상 연령은 폭넓게 설정하였지만 심층면접 대상자의 연령은 45세에서 60세 이하로 한정하였다. 이들은 퇴직 후 적응과 관련된 어려움을 많이 겪고 있으며, 퇴직 이후 생활을 위한 사회적 지원을 필요로 한다. 설문조사를 위한 대상자 선정에서도 조기퇴직자를 가능한 한 많이 포함시키려고 하였다.

○ 조사대상자를 섭외하기 위해 다음과 같은 방법이 이용되었다.

- 첫째, 구직사이트에 경력직 구하는 남성들의 명단을 통해 본 연구소개 및 설문참여를 묻는 이메일을 보냈다. 우선 인터넷 대표적 구직 사이트 2곳을 선정, 구직자 정보를 검색한 후, 연구 대상 범주에 해당하는 자를 선정하였다. 총 700여건의 이메일을 보낸 다음 회답을 한 총 31명의 퇴직남성에 대하여 조사를 시행하였다. 이중 9명과는 심층면접을, 면접을 꺼리거나 수도권외 지역에 거주하는 22명에게는 이메일이나 우편을 통해 질문지를 배부하여 회신 받았다.
- 둘째, 노동부 '워크넷' 홈페이지(http://www.work.go.kr/)에 연구 참여자를 모집하는 공고를 냈고, 이 공고를 통해 조사대상자를 발굴하기도 하였다. 이메일 회신율은 4%에 불과했는데 이유는 응답자가 허심탄회하게 표현하기 어려운 주제이기 때문인 것으로 사료된다.

- 셋째, 일대일 심층면접을 통한 심층항목 자료 수집이 어려움에 처하면서 조사 후반기에 초점집단면접(Focus Group Interview)을 도입하였다. 조사대상자 섭외와 진행에 전문성을 위해서 조사업체에 일임하고 그 과정을 감독하였다. 초점집단면접은 총 5개 집단에 대해서 실시되었는데 3집단은 남성퇴직자, 2집단은 퇴직 남편을 둔 부인 등 총 23명을 면접하였다. 다섯 집단을 살펴보면 남성 집단은 직종에 따라 전문·사무직과 생산직 종사자로 구성되었고, 부인집단은 각각 전문·사무직과 생산직에 종사하다 퇴직한 남편 별로 구성되었다.
- 넷째, 전국수준에서 수집한 퇴직자 자료로 2006년도 고령자패널 자료를 사용하였다.

▶ 심층면접용 설문지 및 자기기입식 설문지는 퇴직 남성과 그 배우자용 모두 구조화된 문항과 개방형 문항이 제시되어 있다. 먼저 구조화된 문항은 퇴직자 및 가족의 인적사항과 경제적 사항, 직업관련 사항에 관한 질문과 직업만족도, 부부관계, 성별 역할인식에 관한 질문으로 구성되어 있다.

3. 연구 결과

가. 전통적 성별분업 이데올로기와 변화

▶ 중년기 퇴직 남성 부부가 직면한 어려운 점은 크게 두 가지로 요약될 수 있다. 하나는 직장 일에 전념하면서 자신의 정체성을 확립하면서 사회적 역할을 수행했던 남성이 퇴직과 더불어 정체성과 역할 상실을 경험하고 있는 것이다. 다른 하나는 경제적으로 안정된 생활을 유지해왔던 중산층 가정이 “가장”의 퇴직 이후 경제적 어려움에 적응하고 대처해야 하는 상황에 놓인 점이다.

1) 전통적 성별분업과 가족이데올로기

▶ 중년기 퇴직 남성은 일을 자신의 가족부양 및 가장의 역할을 수행하는 중요한 수단으로 인식하고 있었다. 이들의 부인도 유사한 생각을 갖고 있다. 그러나 현실적으로 우리사회에서 성별역할 분업의 이데올로기를 실현시킬 가족은 일부에 불과했다. 불안정한 고용상태를 유지하는 저소득층 남편의 경

우 가족이데올로기가 강조하는 “가장”의 역할을 원만하게 해내기가 어렵다. 따라서 저소득층의 경우 부인의 경제활동은 불가피한 것이었다. 경제적 필요에 따라서 부인이 지속적으로 경제활동에 참여하였음에도 불구하고 사회 전체적으로 남성은 “생계부양자” 역할을 담당하는 사람이라는 “믿음”이 광범위하게 퍼져있었다. 본 조사대상 퇴직자 가족의 경우에도 대체로 생계부양과 관련하여 남편이 주된 책임을 맡고 있다고 믿는 경향이 강하게 나타났다.

2) 전통적 성별분업의 변화

▶ 경제적 여건에 따른 고용환경은 성별에 따른 역할 분담에 영향을 미친다. 본 연구의 조사대상인 중년기 퇴직 남성들은 70-80년대 고도 성장기에 직장생활에 첫발을 내딛었다. 이들은 자신의 윗세대가 퇴직하면서 직장에 헌신한 것에 대한 보상을 받는 것을 목격하였고 그들의 직장생활과 관련된 태도나 퇴직 후 생활은 이들에게 준거가 되었다. 많은 시간을 직장일로 보내야 했기 때문에 가족과 함께 하는 시간은 제한적이었다. 이들은 직장에 대해 헌신했던 것으로 가족들과 함께하지 못한 것이 보상될 것이라고 생각했다. 그러나 현실은 그러하지 않았다. 헌신했던 직장을 떠나 집으로 왔지만 집에서 남편이나 아버지로서 자신의 자리를 잡는 것이 쉽지 않다는 것을 발견한다. 많은 시간을 직장에서 보내야 했던 중년 남성들이 자녀나 부인과 두터운 정서적 공감대를 형성하는 것은 쉽지 않다. 이렇듯 현재 우리사회 중년기 퇴직 남성은 그 어느 세대보다도 큰 어려움에 처해있다.

3) 남성의 퇴직과 생계부양 역할 약화

▶ 퇴직 전 이들은 돈을 벌어오는 것으로 아버지, 남편, 그리고 노부모의 자녀 역할을 무난히 수행했다. 그러나 퇴직 이후 고정적 수입이 없어지면서 아버지와 남편으로서 제 역할을 못하는 것 같아서 마음이 불편하고, 명절이나 경조사에도 얼굴 비추기가 꺼려진다. 경비아저씨도 ‘젊은 사람이 놀고 있다’고 자신을 이상하게 보는 것 같고 익명의 도시의 거리를 걷고 있어도 남들이 자신을 비웃는 것 같다. 일은 이들의 전부였는데 이제 과거와 같이 번듯한 직장에서 일하지 못하는 퇴직자 자신은 스스로가 미미한 존재로 생각된다.

▶ 고정적 수입이 중단된 상태에서 살림살이를 줄이고 소비취향을 바꾸어야 하는 것은 고통스러운 일이다. 자녀를 위해 가능한 한 충분한 경제적 지원을 해주는 것이 아버지의 주요 역할이라고 믿는 이들에게 학자금 대출을 받는 자녀, 학비를 아끼려고 군대를 가는 자녀를 보는 것은 고통스럽다. 또한 무난하게 사회생활을 해나가던 중년 남성은 사람들과 어울리며 소요되는 비용이 부담스러워 사람 만나는 것을 피하게 된다. 바쁜 직장생활 중 그토록 바라던 "여유 시간"은 자신이 무능한 사람이라는 생각을 확인시켜주는 고역의 시간일 뿐이다. 자신의 늦은 귀가를 그토록 타박하던 부인은 오랜 시간 집에 있는 자신을 달갑지 않게 생각하는 것 같다.

나. 퇴직, 퇴직 이후의 삶

1) 퇴직, 불가피한 선택

▶ 이들에게 있어서 퇴직은 불가피한 선택이었다. 1997년 경제위기 이후 인력구조조정이 일반적 관행으로 자리 잡으면서 명예퇴직과 같은 조기 퇴직 압력이 중년기 남성들에게 다가왔다. 따라서 퇴직에 대한 심리적 충격은 대단히 컸다. 가장의 역할이 생계부양자로 인식되는 현실에서 퇴직 통보를 받고 한동안 부인과 가족에게 알리지 못한 경우도 허다하다.

▶ 본 연구 대상자 다수에게 퇴직은 준비되지 않은 채 밀려나듯 해야만 한 고통스러운 사건이다. 가족들에게는 비상사태이다. 아직 자녀가 학교를 마치지 못했고, 주택마련을 위해 사용했던 대출금도 다 갚지 못했고, 노후를 위한 여유 자금도 없는 상태에서 퇴직이 찾아온 것이다. 국민연금을 받을 수 있는 나이도 아니다. 당장 퇴직금과 저축 등 뭉칫돈을 쓰며 생활하는 이들 가족의 심정은 참담하기 이를 데 없다. 이것도 바닥이 나면 허드렛일이라도 마다하지 않고 뛰어 들어야 한다. 더 나아가 빚을 내 생활해야 하는 지경에 이르기도 한다.

2) 퇴직 이후의 삶

▶ 장기간에 걸친 직장생활 후에 경험하는 퇴직은 누구에게나 충격이다. 비자발적 퇴직의 경우 충격은 더욱 컸다. 지위가 상대적으로 높은 직업에서 장기간 근무하다 퇴직한 남성들의 퇴직 당시 심경이 더욱 복잡하다. 퇴직 당시 미래

에 대한 불안감, 분노, 두려움, 혼란을 경험한다. 가족의 생활을 위해서 퇴직 후에도 새로운 일을 모색해야 했다. 중년의 나이에 자신의 경험을 살릴 수 있는 직장에 취업하기는 쉽지 않고 그나마 소규모 창업이 현실적으로 가능하다. 그러나 기업조직의 성원으로 일했던 경험으로 새로운 사업을 고려하는 경우 성공에 대한 자신감은 없고 불안하다. 경험 미숙으로 그마나 갖고 있던 목돈도 잃어버리기 일쑤다.

▶ 퇴직 후 가족의 생활비 및 씀씀이는 매우 줄어들었다. 과거와 같은 소득이 없기 때문에 이들의 전략은 씀씀이 줄이기이다. 받은 퇴직금으로는 2년 정도 생활비로 소진되었다. 소득이 중단된 후 불입하던 보험은 해지하고 개인적으로 연금보험을 불입하기도 한다. 60세가 되지 않는 현시점에서 이들은 보험 혜택을 받는 것은 없고, 퇴직금 외에 저축해 놓은 돈, 불규칙적으로 벌어오는 돈, 빚을 내서 생활하고 있다. 그렇지만 자녀의 교육비는 지출해야 한다. 생활비를 줄이기 위해 아들은 군대를 선택하는 것도 전략이다. 부인의 입장에서 남편은 사무직에서 오래 일했고 퇴직 후 주식 등으로 목돈을 없앤 터라 남편이 무엇인가를 하려고 하면 불안하여 부인의 입장에서는 현상유지가 최선이라고 생각하여 남편을 말리고 있다. 생활이 쪼들리다 보니 돈 문제로 부부간 불화가 종종 발생하며 삶이 힘겹게 느껴진다.

▶ 남편의 퇴직이후 부인도 파트타임으로 꾸준히 일하면서 생활비를 보태고 있는 케이스가 늘고 있다. 본 연구대상 대다수 가족에서 부인들은 전업주부로 지내왔다. 남편들은 중산층의 관점에서 자신의 부인의 역할이 전업주부인 것을 이상적으로 생각하는 경향이 강하다. 돈이 필요해서 부인이 일하게 하는 것에 대해서 편하지 않다. 부인 역시 '부인이 나가서 돈 버는 것'에 대해서 남편과 부인이 유사한 생각을 하는 듯하다.

▶ 일부 부인들은 취업전선에 뛰어든다. 취업활동 경험이 많은 저소득층 여성들과는 달리 중산층 부인들은 경제적 적응력이 떨어지는 편이다. 오랜 전업주부 생활이후 할 수 있는 일이라는 것이 단순노동이다. 몸이 고되고 힘들기도 하고 또 하고 싶어도 그나마 일도 없다.

▶ 퇴직 남성들은 퇴직 후 재취업 시도를 하지만 힘들다는 것을 깨닫는다. 중년 퇴직 남성 대다수는 꾸준히 구직활동을 하고 있다. 취업정보 사이트에 이력서를 올리기도 하고 아는 사람들에게 부탁하기도 한다. 그러나 과거와 유사

한 수준의 직장을 구하는 것이 불가능하다는 것을 서서히 깨닫기 시작한다. 아직은 충분히 일할 수 있는 나이임에도 불구하고 취업시장은 50대를 그렇게 생각하지 않는다. 기대수준을 낮추어서 단순노동을 찾는 사람들도 있지만 그것도 쉽지 않다. 자신의 수준을 유지할 있는 선택은 자영업이지만 실패하는 자영업이 많음을 볼 때, 차라리 현상유지가 낫겠다는 생각으로 시도하기가 어렵다. 부인도 성과도 없이 사업에 매달리는 남편을 탐탁찮게 생각한다.

▶ 부인과의 다툼도 잦고 사업이 않아 위축되어 있다. 이를 옆에서 지켜보는 배우자도 답답하고 남편의 실직상태를 견디기 어렵다. 부인의 입장에서는 남편이 과거의 화려한 경력을 잊고 현실에 적응하여 눈을 낮추어 일했으면 한다. 그러나 그것이 남편의 자존심을 건드릴까봐 말도 못한다. 이에 부부갈등은 높아만 간다.

3) 남성에게 직장의 의미와 퇴직 후 자격지심

▶ 경제성장기에 직업 커리어를 시작한 이들은 가족과 함께하는 시간을 제대로 갖지 못하고 일에 전념하였다. 자신을 둘러싼 사회적 관계는 “일하는 남성”인 자신을 전제로 형성되었다. “일하지 않는 자신”의 정체성은 미미할 뿐이다.

▶ 따라서 이들은 여유시간을 쓸 수 있는 훈련이 되지 못하였다. 출근하는 모습을 몇 달 연출하기도 한다. 시간을 보내야 하는 것이 고역이다. 무료하게 지내다가 가끔 운동을 하거나 인터넷 바둑을 둔다. 그러다가 아내와 외출 등으로 소일하고 있다. 한편 퇴직 후 늘어난 남편의 여가시간은 부인들에게도 골칫거리이다. 남편이 집에 있는 것이 여간 불편하지 않다. 남편 취미생활 관련해서 정보도 부족하고 수동적이다. 남편이 집에 있는 것이 부인의 영역이 침해당하는 듯 생각한다. 부인은 자신의 생활리듬이나 라이프스타일이 깨지는 것을 느끼고 있다.

▶ 중년 퇴직 남성과 그들의 배우자는 자꾸 위축된다. 친구만나기, 부모 형제 만나는 것을 꺼려하며 친목 모임에 나가는 횟수도 점점 줄인다. 친구들과 어울려 술을 마시는 데 드는 경제적 비용도 부담스럽다. 꾸준한 수입이 없는 상태에서 친구들 술값은 낸다는 것이 부담스러워 부인에게도 눈치가 보이고 스스로도 부담스럽다.

▶ 따라서 중년퇴직 남성들은 퇴직에 대해서 자격지심을 느끼고 있다. 아직도 한창 일할 수 있는 나이이고 일해야 하는 나이임에도 불구하고 그렇지 못하고 있다는 것에 대해서 자괴감에 빠져 있다. 중년 퇴직자의 이러한 심리상태 때문에 부인이나 자녀의 평범한 말 한마디나 행동에 예민하게 반응하여 갈등을 일으키기도 한다.

다. 퇴직 후 가족생활

1) 퇴직 후 부부생활

▶ 중년 퇴직 남성들이 퇴직 후 자주 경험하는 것은 혼자 집에 있는 경우가 종종 발생한다. 퇴직 후 심리적으로 위축된 상태에서 부인에게 더욱 의지하게 된다. 집에 혼자 있으면 슬프기까지 하다. 어떤 퇴직자의 경우는 사회적으로 고립된 상태에서 부인은 유일한 말상대이기도 하다.

▶ 아내의 부재 중 중년 남성들이 가장 힘들어 하는 점은 식사를 해결하는 것이다. 중년 퇴직 남성들은 식사와 관련하여 부인에게 의존적이며 부인이 챙겨주는 것을 당연하게 기대하는 경향이 있다. 이러한 기대는 끼니 준비 자체의 어려움보다는 부인에게 돌봄을 받지 못한다는 것에 대한 섭섭함으로 이어진다. 더 나아가서 부인에게 존중받지 못한다는 생각도 하게 된다.

▶ 그러나 아내 못지않게 식사와 자녀돌보기를 잘 하는 남성들도 있다. 퇴직 전에는 아내의 서비스를 받다가 아내가 직장에 다니면서부터는 아이들과 본인의 식사를 자연스럽게 챙긴다. 아내의 외출에 대해서 현실적으로 대응하기도 한다. 여성이 남성에 비해 선천적으로 살림에 적합하다는 사회적 통념에 도전하는 사례도 발견된다. 부인보다 살림을 더 잘하는 남편의 경우는 부인의 부재가 자신의 살림솜씨를 뽐내는 기회가 된다. 어쩌다 한 번 하는 자신들과 달리 꾸준히 집안일을 해내는 부인을 높이 평가한다.

▶ 그런데 남편이 집안일 하는 것에 대해서 부인들은 두 가지 상반된 반응을 보인다. 어떤 경우에는 퇴직 후 여유 시간이 많아진 남편이 집안일을 열심히 돕기를 바라지만 다른 경우에는 이것을 달갑게 여기지 않는 부인도 있다.

▶ 중년 퇴직 남성들이 부인에 대해서 제일 견디기 힘들어하는 점은 남과 비교당하는 것이다. 젊어서 직장 다닐 때는 꿈과 희망이 있어서 이런 얘기를 들어도 대수롭지 않게 넘겼다. 돈이야 벌면 된다는 자신감이 있어서였다. 돈이

있었다면 아무 문제가 되지 않았을 일과 관련하여 돈 때문에 자주 싸우게 된다.

▶ 심층면접 대상자 다수는 퇴직 후 부부관계가 나빠졌다고 한다. 갈등의 주요 발단은 돈이다. 부부간 다툼과 대립의 이면에는 돈 문제가 얽혀있다. 중산층 소비 유형에 길들여져 있던 이들 가족에게 "가장"의 수입 중단으로 인한 경제적 궁핍함에 적응하는 것이 고통스럽다. 어느 정도 여유 있게 생활하는 것이 익숙하던 부부에게 고정적 수입 중단으로 인한 생활의 재조정은 쉽지 않은 일은 듯하다.

▶ 퇴직 이후 부인이 직장생활을 하면서 경제력을 갖게 되자 무시당하는 것 같다고 한 남편은 말한다. 부인이 이러한 태도를 보이는 것은 성별 분업 이데올로기를 철저하게 내면화했기 때문이다. 남편의 역할을 돈 벌어오는 것인데 그것을 제대로 하지 못하니 비난의 대상이 되는 것이다. 경우에 따라서는 여자도 돈을 벌어 가족을 부양에 보탤 수 있다는 생각을 하기보다는 남편이 제 역할을 못하는 무능한 사람이라고 생각하는 경향이 더 강하게 나타난다.

2) 퇴직 후 아버지 역할 변화

▶ 부인과의 관계뿐만 아니라 중년 남성들은 퇴직 후 자녀와의 관계에서도 어려움을 겪는다. 퇴직 전 직장 일에 매진하여 자녀와 소통이 부족하였다. 퇴직 후 자녀와의 접촉은 심리적으로 위축된 상황에서 전개된다. 자녀의 의견이나 기호를 존중하며 대화를 해나가기보다는 자신의 뜻을 자녀가 따라주기를 바란다. 이러한 방식의 소통은 일방적이고 권위적이기 일쑤며 이것에 대한 자녀들의 반응은 갈등과 반항으로 나타난다. 어떻게 보면 아버지는 자녀와 대화하는 방식을 모르는 듯하다. 자녀와 퇴직한 아버지 사이의 소통에는 상당한 거리가 있음을 알 수 있다. 자녀양육의 주담당자였던 어머니는 비교적 자주 자녀와 대화하며 친밀한 관계를 형성하고 있다. 이러한 상황에서 가족 간 대화나 친밀한 관계에서 아버지는 배제되는 경향이 있다. 가족 내 갈등구조는 아버지에 대항하여 엄마와 자녀의 연합 전선이 형성되는 경향이 있다.

▶ 그러나 퇴직한 아버지와 자녀의 모습이 비관적이기만 한 것은 아니다. 자녀에게 공들인 만큼 수월하게 자녀와 소통할 수 있다. 아버지에 대한 자녀의

요구사항에 귀 기울이고 자녀에게 눈높이를 맞추려는 노력은 자녀와의 관계를 돈독하게 할 수 있다. 비록 직장일로 바빠서 자녀와 놀아주지 못했지만, 그것의 문제점을 깨닫고 개선하려는 아버지의 태도는 자녀와의 긍정적 관계를 형성하는데 있어서 중요한 요인으로 작용한다.

▶ 중년 퇴직자 가정에서 가장 힘들어 하는 부분이 자녀교육과 관련된 것이다. 중산층의 대표적 특징은 자녀교육에 대한 투자를 통하여 자녀가 미래에 계층을 유지하거나 상승하도록 지원하는 것이다. 최근 우리 사회 교육열은 그 어느 때보다 높고 이러한 열기는 중산층에서 더 가시적으로 나타나고 있다. 자녀 교육이나 지원에 대한 기대수준이 높아 부모의 입장에서는 상당한 정도의 경제적 자원이 요구된다. 최근 중산층에서는 자녀의 대학교육은 기본이고 해외 어학연수나 해외여행이 일반화되어 있으나 자녀를 마음껏 지원하지 못하는 퇴직자 가정의 갈등과 고충이다.

▶ 퇴직자 가정에서 자녀들은 가정의 경제사정을 고려하여 이미 몸에 밴 중산층 소비취향을 조정해야 한다. 개인의 소비취향은 단순히 돈을 지출하여 물건을 구입한다는 것 이상의 의미가 있다. 그것은 자신의 사회적 정체성과 지위를 나타내는 상징이다. 정서적으로 민감한 시기에 있는 자녀들에게는 소비취향을 포기하는 것이 쉬운 일이 아니다.

4. 정책 제언

▶ 이러한 연구결과를 바탕으로 우선 사회제도개선에 대한 정책제언을 다음과 같이 하고자 한다.

- ○ 첫째, 사회교육기관에서 퇴직에 대한 준비교육을 실시해야 한다. 특히 퇴직에 대한 준비교육으로서 가정에서 주소득원과 부소득원, 그리고 대체노동에 대한 준비가 필요하다.
- ○ 둘째, 연령차별의 편견과 고용기피요인을 제거하고 퇴직 후 불안정한 근로여건을 개선하는 노력이 필요하다. 특히 전문성을 활용하는 방법모색이 필요하다.
- ○ 셋째, 퇴직자 재취업을 활성화할 수 있는 직업훈련프로그램을 개발하고 이에 적극적으로 참여할 수 있도록 해야 한다. 현재 고령자인재은행 등을 통한 직업알선은 직업의 다양성에 있어서 상당히 뒤떨어져 참여도가 낮

다. 따라서 개인의 생애 경력개발을 지원해 줄 수 있는 프로그램을 개발하고 이를 적극적으로 활용할 수 있도록 홍보 등을 강화해야 한다.

○ 넷째, 직장에서는 임금피크제 실시를 확산할 수 있도록, 제도적 마련 및 세제혜택을 줄 수 있도록 해야 한다.

○ 다섯째, 퇴직연금 수령 연령에 미치지 못하는 청년층에 대해서는 퇴직연금을 분할해서 받을 수 있도록 하는 제도적 개선방안 마련이 필요하다. 생애주기상 청년층은 가계지출이 가장 많을 시기임을 감안해 볼 때 연금을 조기 수령할 수 있는 제도적 개선장치 마련이 필요하다.

○ 여섯째, 정부의 중・고령자 퇴직관련 정책이 국민에게 쉽게 홍보될 수 있도록 하는 적극적 방안이 필요하다. 정부는 현재 고령자 뉴스타트 프로그램, 신규고령자 고용촉진장려금, 실업급여 지급 및 고용지원서비스 등을 시행하고 있다. 그러나 이 제도가 국민에게 익숙하지 않은 것은 홍보의 부족일 수 있다. 따라서 중・고령자 퇴직을 개선제도에 대한 대국민 홍보가 강화되어야 할 것이다.

▶ 다음으로 개인과 가족관계와 관련된 정책제언을 하자면,

○ 첫째, 전통적 성별분업 이데올로기의 변화가 있다는 사실을 교육을 통해 주지시켜야 한다. 이것은 여성보다도 남성에게 보다 구체적인 프로그램으로 교육을 시키는 작업이 필요하다.

○ 둘째, 퇴직 이후 남성의 분노의 조절 및 해소 방안 관련 교육이 필요하다. 직장이 자신의 정체성의 전부이었던 시절에 준비되지 않은 퇴직은 대다수의 중년기 남성에게 있어서 분노를 야기한다. 그러나 변화하는 사회에서 자신의 정체성 확립에 대한 새로운 의미 부여와 자신의 능력을 새로이 발휘할 또 다른 사회생활의 장(場)을 찾으려 하는 노력이 필요하다.

○ 셋째, 가족에게 자신의 입장을 솔직히 알릴 필요가 있다. 자신의 퇴직을 명확히 알려, 가족생활을 함께 책임지려는 자세와 더불어 자신과 가족에게 솔직할 필요가 있다. 부인도 자녀들도 아버지의 심리상태를 잘 모르는 과정에서, 그리고 중년기 남성도 자신의 심리적 상태를 드러내지 않은 상태에서 서로 오해를 낳게 되고, 오해는 가족갈등을 심화시키기 때문에 무엇보다도 새로운 삶의 환경에서 솔직한 감정표현과 가족 간의 협력이 필요하다.

○ 넷째, 퇴직 이후 새로운 삶을 적극적으로 찾을 수 있도록 하는 정책적 대안과 더불어 퇴직 당사자의 노력이 필요하다. 정책적으로는 중고령자 재취업방안을 적극적으로 모색하고, 개인적으로는 자신의 과거 경력 보다는 향후 자신의 능력이 사회에 조그마나 도움이 될 수 있는 일을 찾는 것이 필요하다.

○ 다섯째, 부인의 소득활동이 증가함에 따라 가정 내에서 유연한 성역할 분담이 필요하다. 부부갈등의 중요한 요인은 가사역할 분담에 있음을 감안해 볼 때, 부인이 식사시간에 없어도 가사 일은 남편이 담당할 수 있는 유연한 역할 수행을 할 수 있어야 한다.

○ 여섯째, 자녀의 의견에 귀를 기울여 본다. 비록 직장일로 바빠서 자녀와 놀아주지 못했지만, 그것의 문제점을 깨닫고 지금이라도 개선하려는 아버지의 태도는 자녀와의 긍정적 관계를 형성하는데 있어서 중요한 요인이다.

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구내용 및 방법 ····· 5
가. 연구내용 ····· 5
나. 연구방법 ····· 6
3. 연구의 제한점 ····· 17

Ⅱ. 중년기 조기퇴직 남성연구 관련 이론적 논의 ····· 19
1. 개념 정의 ····· 21
가. 중년기 남성 ····· 21
나. 조기퇴직 ····· 22
2. 이론적 논의 ····· 23
가. 조기퇴직 결정요인 ····· 23
나. 퇴직남성의 생계부양자 역할상실 및 갈등 ····· 29
다. 부부관계의 변화 ····· 34

Ⅲ. 경제활동 관련 중년기 남성 현황 및 문제점 ····· 39
1. 중고령자 경제활동참여 현황 및 문제점 ····· 41
가. 경제활동 참가자에서 비경제활동자로의 변화 ····· 41
나. 대규모 사업장에서 소규모 사업장으로 이동 ····· 43
다. 관리직에서 단순노무직 종사자로의 이동 ····· 45
라. 준비되지 않은 정년 경험 ····· 47
마. 한국의 조기퇴직에 대한 문제점 ····· 48

2. 중고령자 고용장려 추진정책 현황 및 문제점 ····· 51
가. 정부의 현 중고령자 고용장려 추진정책 ····· 51
나. 정부의 현 추진정책 현황 ····· 52
다. 고용지원정책에 대한 평가 ····· 55

Ⅳ. 고령자 패널자료를 통해 본 남성 퇴직자 현황 ····· 57
1. 분석자료 및 대상 ····· 59
2. 퇴직자의 특성 ····· 60
가. 사회·인구학적 특성 ····· 60
나. 퇴직 전 주된 일자리의 특성 ····· 61
다. 퇴직자의 재취업 의사 ····· 63
3. 퇴직자가 인지하는 퇴직 전후 생활 만족도 ····· 65
가. 퇴직 전후 전반적 생활 만족도 ····· 65
나. 연령대별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 66
다. 퇴직 후 경과기간에 따른 퇴직 전후 생활 만족도 ····· 66
라. 퇴직 시기에 따른 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 67
마. 퇴직 당시 배우자 경제활동상태별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 68
바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 68
사. 퇴직 전 일자리에서의 소득수준별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 69
아. 퇴직 전 일자리에서의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 70
자. 퇴직 사유별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 70
차. 퇴직 전·후 생활 만족에 영향을 미치는 요인 ····· 71
4. 퇴직자의 퇴직생활 만족 여부 ····· 72
가. 전반적 퇴직생활 만족 여부 ····· 72
나. 연령대별 퇴직생활 만족 여부 ····· 73
다. 퇴직 후 경과 기간에 따른 퇴직생활 만족 여부 ····· 74
라. 퇴직 시기에 따른 퇴직생활 만족 여부 ····· 74
마. 퇴직 당시 배우자 경제활동상태별 퇴직생활 만족 여부 ····· 75

바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직생활 만족 여부 ····· 76
사. 퇴직 전 일자리의 소득수준별 퇴직생활 만족여부 ····· 76
아. 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직생활 만족 여부 ····· 77
자. 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부 ····· 78
차. 퇴직생활 만족 여부에 영향을 미치는 요인 ····· 78
5. 퇴직자의 주관적 삶의 만족도 ····· 80
가. 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도 ····· 80
나. 연령대별 주관적 삶의 만족도 ····· 80
다. 퇴직 후 경과기간에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 81
라. 퇴직 시기에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 82
마. 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별 주관적 삶의 만족도 ····· 82
바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 주관적 삶의 만족도 ····· 83
사. 퇴직 전 소득수준별 주관적 삶의 만족도 ····· 84
아. 퇴직 전 일자리의 직종별 주관적 삶의 만족도 ····· 85
자. 퇴직사유별 주관적 삶의 만족도 ····· 86
차. 공적연금 가입여부에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 86
카. 공적연금 종류별 주관적 삶의 만족도 ····· 87
타. 주관적 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인 ····· 88

Ⅴ. 중년기 퇴직 남성 부부의 갈등과 적응 ····· 91
1. 조사대상자의 일반적 현황 ····· 93
가. 인구학적 및 사회경제적 배경 ····· 93
나. 조사대상자 가족의 자녀 ····· 97
다. 조사대상자 가족의 경제적 여건 ····· 99
2. 중년기 퇴직자 가족의 갈등과 적응 ····· 103
가. 중년기 남성에게 있어 직장과 퇴직 ····· 103
나. 중년기 남성의 퇴직 이후의 삶 ····· 124
다. 퇴직 후 경험하는 부부 갈등 요인 ····· 147

라. 퇴직 후 아버지 역할 변화 ····· 165
마. 부모 및 형제자매 관계 ····· 172
바. 퇴직자 재취업 관련 정책에 대해 바라는 점 ····· 174

Ⅵ. 요약 및 정책제언 ····· 183
1. 요약 ····· 185
가. 전통적 성별분업 이데올로기와 변화 ····· 185
나. 퇴직, 퇴직 이후의 삶 ····· 188
다. 퇴직 후 가족생활 ····· 193
2. 정책제언 ····· 197
가. 사회 제도개선에 대한 정책제언 ····· 197
나. 개인과 가족관계에 있어서의 정책제언 ····· 199

참고문헌 ····· 203

부록 ····· 209
1. 심층면접 질문자(남편용) ····· 211
2. 심층면접 질문자(부인용) ····· 230

표 목 차

<표 Ⅰ-1> 심층면접 대상자의 일반적 특성: 퇴직 남성 ····· 10
<표 Ⅰ-2> 심층면접 대상자의 일반적 특성: 퇴직자 부인 ····· 12
<표 Ⅰ-3> 설문지 일반적 사항 ····· 13
<표 Ⅰ-4> 설문지 객관적 서술문항 ····· 13
<표 Ⅰ-5> 설문지 주관적 서술문항 ····· 14
<표 Ⅱ-1> 조기퇴직 결정에 영향을 미치는 요소들 ····· 25
<표 Ⅲ-1> 중·고령 남성의 연령대별 경제활동참가율 ····· 41
<표 Ⅲ-2> OECD 국가별 남성의 경제활동 참가율 비교 ····· 43
<표 Ⅲ-3> 사업장규모별 중·고령자의 고용률 ····· 44
<표 Ⅲ-4> 직종별 중·고령자의 고용률Ⅰ ····· 46
<표 Ⅲ-5> 직종별 중·고령자의 고용률Ⅱ ····· 46
<표 Ⅲ-6> 중고령자와 관련된 고용정책 현황 및 평가 ····· 56
<표 Ⅳ-1> 분석 자료로 사용가능한 자료 검토 결과 ····· 59
<표 Ⅳ-2> 분석대상자의 일반적 특성 ····· 60
<표 Ⅳ-3> 퇴직 전 주된 일자리 특성 ····· 62
<표 Ⅳ-4> 퇴직 사유 ····· 63
<표 Ⅳ-5> 소일거리 활동여부 및 소득활동 의사 ····· 64
<표 Ⅳ-6> 소득활동 희망 이유 ····· 64
<표 Ⅳ-7> 원하는 일의 형태 ····· 65
<표 Ⅳ-8> 퇴직 전·후 전반적 생활 만족도 ····· 65
<표 Ⅳ-9> 연령대별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 66
<표 Ⅳ-10> 퇴직 후 경과기간 별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 67
<표 Ⅳ-11> 퇴직 시기에 따른 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 67
<표 Ⅳ-12> 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별 퇴직 전·후 생활 만족도 ·· 68
<표 Ⅳ-13> 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 69
<표 Ⅳ-14> 퇴직 전 일자리에서의 소득수준별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 69

<표 Ⅳ-15> 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 70
<표 Ⅳ-16> 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도 ····· 71
<표 Ⅳ-17> 퇴직 전·후 생활 만족에 영향을 미치는 요인(N=173) ····· 72
<표 Ⅳ-18> 전반적 퇴직 생활 만족도 ····· 73
<표 Ⅳ-19> 연령대별 퇴직생활 만족 여부 ····· 73
<표 Ⅳ-20> 퇴직 후 경과기간에 따른 퇴직생활 만족 여부 ····· 74
<표 Ⅳ-21> 퇴직 시기에 따른 퇴직생활 만족 여부 ····· 75
<표 Ⅳ-22> 퇴직 당시 배우자 경제활동 여부에 따른 퇴직생활 만족 여부 ·· 75
<표 Ⅳ-23> 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직생활 만족 여부 ····· 76
<표 Ⅳ-24> 퇴직 전 일자리의 소득수준별 퇴직생활 만족 여부 ····· 77
<표 Ⅳ-25> 퇴직 전 일자리에서의 직종별 퇴직생활 만족 여부 ····· 77
<표 Ⅳ-26> 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부 ····· 78
<표 Ⅳ-27> 퇴직생활 만족 여부에 영향을 미치는 요인(N=173) ····· 79
<표 Ⅳ-28> 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부 ····· 80
<표 Ⅳ-29> 연령대별 주관적 삶의 만족도 ····· 81
<표 Ⅳ-30> 퇴직 후 경과기간에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 81
<표 Ⅳ-31> 퇴직 시기에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 82
<표 Ⅳ-32> 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 83
<표 Ⅳ-33> 퇴직 전 고용형태별 주관적 삶의 만족도 ····· 84
<표 Ⅳ-34> 퇴직 전 소득수준별 주관적 삶의 만족도 ····· 84
<표 Ⅳ-35> 퇴직 전 직종별 주관적 삶의 만족도 ····· 85
<표 Ⅳ-36> 퇴직사유별 주관적 삶의 만족도 ····· 86
<표 Ⅳ-37> 공적연금 가입여부에 따른 주관적 삶의 만족도 ····· 87
<표 Ⅳ-38> 공적연금 종류별 주관적 삶의 만족도 ····· 88
<표 Ⅳ-39> 주관적 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인(N=173) ····· 89
<표 Ⅴ-1> 중년기 퇴직자 부부의 직업 ····· 96
<표 Ⅴ-2> 출생순위별 자녀의 성별 · 연령 · 교육수준 · 직업 ····· 98
<표 Ⅴ-3> 조사 대상자 가족의 월평균 지출: 부채상환 · 학비 · 사교육비 · 용돈 ·· 101
<표 Ⅴ-4> 중년기 퇴직 남성의 성별역할에 대한 인식 ····· 108

그 림 목 차

[그림 Ⅴ-1] 남편과 부인의 연령 분포 ····· 93
[그림 Ⅴ-2] 중년 퇴직 남성: 첫배우자와 결혼 지속 ····· 94
[그림 Ⅴ-3] 중년 퇴직 남성의 결혼 연령 (단위: %) ····· 94
[그림 Ⅴ-4] 중년기 퇴직자 부부의 교육수준 (단위: %) ····· 95
[그림 Ⅴ-5] 중년기 퇴직자 부부의 직업 (단위: %) ····· 96
[그림 Ⅴ-6] 조사 대상 가족의 주거소유 형태 ····· 99
[그림 Ⅴ-7] 조사 대상자 가족이 소유한 부동산 가치 ····· 99
[그림 Ⅴ-8] 조사 대상자 가족의 부채 정도 ····· 100
[그림 Ⅴ-9] 조사 대상자 가족의 생활비 출처 I ····· 102
[그림 Ⅴ-10] 조사 대상자 가족의 생활비 출처 II ····· 102
[그림 Ⅴ-11] 조사 대상자 가족의 월평균 생활비 ····· 103
[그림 Ⅴ-12] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 직장 스트레스 (단위: %) ····· 111
[그림 Ⅴ-13] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 직장 만족도 ····· 112
[그림 Ⅴ-14] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 동료관계 ····· 112
[그림 Ⅴ-15] 중년기 퇴직남성의 퇴직 사유 ····· 116
[그림 Ⅴ-16] 조사 대상자 커리어 단계별 본인 소득 ····· 136
[그림 Ⅴ-17] 남편의 커리어 단계별 부인의 직업 변동 ····· 139
[그림 Ⅴ-18] 남편의 커리어 단계별 부부간 소득 비교 ····· 140
[그림 Ⅴ-19] 조사 대상자 커리어 단계별 직업 변동 ····· 142
[그림 Ⅴ-20] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 삶에 대한 만족도 ····· 142
[그림 Ⅴ-21] 부인의 살림 및 자녀양육 공로가 남편 일한 것만큼 크다 ····· 150
[그림 Ⅴ-22] 남편의 커리어 단계별 부부관계 원만 정도 ····· 153
[그림 Ⅴ-23] 남편 커리어 단계별 부부불화 발생정도 ····· 156
[그림 Ⅴ-24] 부인과 함께 장보러 가는 것을 좋아함 ····· 163
[그림 Ⅴ-25] 부부동반으로 외출하는 것을 좋아함 ····· 163

Ⅰ

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법 5
3. 연구의 제한점 7

1. 연구의 필요성 및 목적

지난 40년이라는 비교적 짧은 기간 동안에 급속한 경제성장을 이룩한 한국 사회는 '일 중심 사회'로 변모해 왔다. '성장 제일'이라는 기치를 내걸은 정부의 경제성장추구 정책은 특히 남성에게 과중한 경제적 책임을 지워 왔다. 그 결과 개인의 생활이나 사적 영역은 경시되는 한편 공적 영역이 비대해졌다. 집단주의적 가치가 개인의 사생활을 지배하고 삶의 질보다는 생산성 위주로 사회적 가치관이 바뀌면서 개개인들에게도 경쟁을 유발하는 '일 중독' 현상을 빚어 온 것이다.

효율성과 생산성을 중시하는 자본주의적 논리는 가장인 남성에게 직장에서의 성공이 곧 인생의 성공으로 여기도록 하였으며, 안정된 직장을 가진 남성만이 가정에서도 훌륭한 남편과 아버지로서의 위치를 확보할 수 있게 되었다. 그 결과, 남성은 직장 진입과 함께 승진이라는 목표를 향해서 달음박질을 시작하게 된다.

IMF 이후 최근 기업의 구조재조정 및 유연화 작업의 일환으로 남성의 정년퇴직, 명예퇴직, 혹은 조기퇴직을 흔히 볼 수 있으며, 이러한 변화는 최근 가속화되고 있는 실정이다. 특히 1990년대 후반 들어서 경기침체에 따른 기업의 감량 정책이 공공연히 성행되면서 남성 근로자들은 실직의 위협에 직면하게 되었고, 직장에서 살아남더라도 기업의 긴축 경영에 따른 처우 하락과 상대적으로 가중되는 일의 압박은 남성 근로자들의 위상과 사기를 떨어뜨리고 있다. 이에 따라 남성은 퇴직 후 가정과 사회에서 성역할 변화를 크게 경험하게 되는 바, 그 가정과 사회에서 자리를 잡는 것이 아니라 역할을 상실하고 있는 것이다. 따라서 조기퇴직으로 인한 생활적응이 남성뿐만 아니라 배우자로서의 여성 모두의 삶의 질 향상에 매우 중요한 발달적 과업이 되고 있다. 이러한 관심에 대한 해답을 찾기 위해서는 중년기 퇴직 남성들의 현실을 보다 구체적으로 연구하고 분석할 필요가 있다.

이들은 퇴직 후 사회적 정체성, 역할, 가족 및 사회적 관계집단의 상실 등

을 경험하면서 무기력하게 될 가능성이 큰 집단이다. 이는 가족 내에서 부부관계, 부모-자녀관계, 친척관계에도 영향을 미치게 되며, 이로 인한 자기 통제 불능까지도 경험하게 된다. 가족 내 일어나는 여러 가지 문제들은 개인의 정체성 위기로 인한 부부관계에서 가정폭력, 별거, 황혼기 이혼 등 사회적 문제를 증가시킨다. 이들이 경험하는 성역할 변화는 우선 가족 내 생계담당자로서의 역할은 감소한 반면 가정에 머무르는 시간은 상대적으로 증가하여 가족원에게 부담이 되기도 한다. 반면 부인의 역할은 자녀의 결혼 등 중대한 가정사를 책임져야 함과 동시에 가사역할의 부담에서 해방되고 싶은 시기이다. 이에 가정생활에 있어 남편의 지위는 상대적으로 저하되고, 부인의 지위는 상승 곡선을 보여 부부간, 부모-자녀간의 갈등을 경험하게 된다.

외국에서는 1950년대부터 퇴직 이후의 생활적응 문제에 관심을 가지고 다양한 형태의 퇴직준비와 적응프로그램을 개발하고 실시해왔으며 최근에는 각종 프로그램들의 효과성을 검증하는 연구가 많이 이루어지고 있다(Glamser,1981). 그러나 우리나라의 조기퇴직자들은 개인적으로 아무런 준비없이 퇴직을 맞는 경우가 대부분이며, 사회적 차원의 관심과 지원도 매우 부족한 실정이다. 일반 퇴직자들에 대한 연구에 의하면 퇴직자들은 퇴직으로 인한 수입 감소와 역할 상실로 인한 자존감 저하, 가족관계 갈등이나 건강문제 등으로 인해 생활상의 부적응을 겪고 있는 것으로 나타나며, 특히 우리나라 남성들의 퇴직으로 인한 스트레스 지각수준이 서구 국가보다 높고 퇴직에 대한 부정적 인식이 크다는 연구결과들을 통해 조기퇴직자들의 어려움은 더 클 것이라는 점을 미루어 추정해 볼 수 있을 뿐이다(한혜경, 2003:82)

따라서 본 연구의 목적은 퇴직한 중년기 남성의 가정과 사회에서의 성역할 변화에 대한 인지와 갈등을 분석하고 성 평등한 생활을 위한 대책방안을 마련하는데 있다. 이는 남성의 직업적 계층과 고용상의 지위에 따라 성역할 분업의 실태 및 성 평등 의식은 다를 것으로 예상되는 바, 퇴직 남성들이 경험하는 갈등의 실태를 퇴직 전 직업의 종류 및 종사상의 지위 정도에 따라 비교하고, 남편과 부인의 갈등실태를 분석하고자 한다. 구체적으로 조기퇴직에 따른 성역할의 변화 실태를 퇴직 전 남성의 직업, 고용상의 지위에 따라

비교하고, 남편과 부인 사이의 간극을 분석하고자 한다. 연구의 내용으로는 첫째, 퇴직 전후의 가족관계, 부모자녀관계, 가족경제 상태의 변화를 파악하고, 둘째, 성역할 및 성 평등 의식의 변화 여부를 분석하며, 셋째, 가족 간 갈등, 사회적 위기 유무와 더불어 퇴직 후 생활에 대한 준비 여부 등을 조사하고자 한다. 이와 더불어 성 평등 실현방안으로서 사회적 대책방안을 모색하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

본 연구에서는 남편이 퇴직한 중년기 부부를 대상으로 퇴직 이후 변화된 부부관계, 부모-자녀관계를 중심으로 퇴직이라는 사건이 가족에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석을 목적으로 한다. 따라서 퇴직 당사자와 배우자, 자녀와 관련된 관계 변화를 심층적으로 연구하고자 한다. 퇴직 남성 자신이 겪는 지위변화와 역할상실 등으로 인한 정체성의 혼란, 그러한 남편 또는 아버지에 대한 가족들의 태도와 그 관계에 있어서의 변화는 어떻게 나타나고 있는지를 드러내고자 한다. 동시에 고령자패널 1차년도(2006년) 자료를 이용하여 조기퇴직자 실태를 분석하고, 이를 통한 퇴직자 재취업 방안과 관련하여 정책제언을 하고자 한다.

첫째, 서론에서는 최근 우리 사회의 불안정한 고용상태를 소개하고, 퇴직자를 위한 정부의 정책 마련 필요성을 강조할 것이다.

둘째, 조기퇴직을 결정하게 만드는 요인과 중년기 남성의 성역할, 그리고 중년기 조기퇴직 남성의 부부관계 변화에 관한 선행연구를 검토하여, 이를 토대로 퇴직을 대하는 퇴직 당사자와 부부의 태도를 살펴볼 것이다.

셋째, 정부의 중고령자 고용장려 정책을 살펴보고, 이에 대한 실적을 평가하며, 전국수준의 자료인 고령자패널 1차년도(2006년) 자료를 통하여 퇴직자 실태를 파악할 것이다.

넷째, 중년기 퇴직남성 부부를 대상으로 심층면접 및 설문조사를 실시하여, 퇴직 남성들과 부인이 경험하는 심리적·경제적 고충을 검토하려고 한다.

나. 연구방법

중년기 퇴직 남성 부부의 현황을 파악하기 위해 본 연구에서 사용한 조사방법은 심층면접과 이메일 및 우편을 통한 자기기입식 설문조사이다. 조사를 실시하면서 많은 어려움을 경험했는데 가장 큰 어려움은 조사대상자에 대한 접근이 어렵다는 점이었다. 연구자가 대상자를 발굴하여도 조사대상자들은 자신의 얘기를 털어 놓기를 꺼려했다. 이는 그들이 처한 상황을 고려할 때 충분히 이해할 수 있는 점이다.

조사 대상자의 이러한 특성은 자료 수집 노력 및 비용 그리고 더 나아가서 데이터의 질에 영향을 미치게 된다. 이런 이유로 조사 중간에 연구방법을 추가하여 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였는데, 이것을 통해서 퇴직과 관련하여 중년기 퇴직 남성과 부인이 처한 상황을 심도 있게 파악할 수 있었다.

본 연구의 주된 방법은 심층면접과 초점집단면접, 그리고 설문조사 방법이다. 이 방법은 퇴직 남성과 가족이 처한 상황을 심층적으로 파악하기에 적합하다. 그러나 이러한 방법으로 수집된 자료의 가장 큰 문제점은 표본의 대표성 부족이다. 이것을 보완하기 위해서 2006년도에 수집된 고령자패널 1차년도 자료를 분석하였다. 이것은 전국차원에서 수집된 자료를 통해서 퇴직자의 전반적 모습을 살펴보고 어떠한 맥락에 본 연구기 위치하고 있는가를 파악하는데 도움을 줄 것이다.

1) 중년기 퇴직 남성과 부인을 대상으로 한 설문조사 및 심층면접

이 연구는 만 40세 이상에서 만 65세 미만의 퇴직 남성과 부인을 조사대상으로 하였다. 최근 지속되는 노동시장 유연화 상황과 관련하여 “퇴직”에 대한 개념이 명확하게 규정되어 있지 않으나 본 연구에서는 퇴직자를 다음과

같이 규정하고자 한다. 1) 동일직종에서 10년 이상 근무하다 퇴직한 자, 2) 퇴직한 지 10년 이내에 있는 자, 3) 현재 구직을 하고 있거나 재취업하였거나 더 이상 일할 의사가 없는 자.

퇴직자 조사 대상 연령을 폭넓게 설정하였지만 심층면접 대상자는 만 45세 이상 60세 이하인 자로 한정하였다. 이들 연령층에서 퇴직 후 적응과 관련된 어려움이 많고 이들과 관련된 사회적 지원이 많이 요구되기 때문이다. 설문조사를 위한 대상자 선정에서도 이들이 처한 상황을 보다 심층적으로 연구하기 위하여 조기퇴직자를 최대한 포함시켰다.

가) 설문지 구성과 조사대상자

설문조사에 사용된 설문지의 구성은 다음과 같다. 설문의 전반부는 구조화된 문항으로 이루어져 있으며, 퇴직 남성 및 가족의 인구학적 및 사회경제적 배경을 파악하기 위한 것이다. 그 외에도 퇴직 전후 직업 및 만족도와 관련된 다양한 항목이 포함되었다. 설문지의 후반부에서는 퇴직 전후의 상황, 일과 관련된 생각, 성역할 분담에 대한 생각, 부인 및 자녀와의 관계 등에 대한 개방형 질문을 포함시켰다. 설문지는 퇴직자 남성과 부인을 대상으로 구성되었다. 퇴직 남성을 통해서 개인 및 가족과 관련된 사항을 수집한 다음 심층질문 문항을 통해서 이들이 처한 상황에 대해서 질문하였다. 남편의 설문지와 함께 부인의 설문지도 구성되었다. 부인의 설문지에는 남편 설문지의 후반부에 포함된 개방형 문항으로 구성된 것인데 부인의 입장을 고려하여 약간 차이를 두었다.

나) 조사대상자 섭외 및 발굴

본 연구의 가장 큰 난점은 조사대상자 발굴이었다. 퇴직자들은 자신의 처지를 부끄럽게 생각하기 때문에 섭외가 되어도 설문 응답에 적극적으로 응하지 않았다. 또한 섭외가 되어도 면접 시에 퇴직과 관련된 자신의 상황을 상세하게 표현하는데 있어서 어려움을 보였다. 원래는 모든 대상자를 심층면접하려고 하였으나 심층면접 대신 이메일이나 우편을 통해서 설문지를 전달 받

기를 원했다. 이 경우 설문은 자기기입식으로 이루어졌다. 자기기입식으로 수집된 설문지 중 추가조사가 필요한 경우 전화로 답변을 보충하였다. 그러나 우편이나 이메일로 받은 설문지의 심층질문 항목은 내용이 풍부하지 못해서 심층면접 분석에서 일부만 사용되었고, 대부분 통계자료 분석에 집중적으로 사용되었다.

조사대상자 섭외 과정은 다음과 같다. 연구 초기에는 눈덩이 표집으로 연구자 전원의 인맥을 동원하여 퇴직 남성을 찾고자 했다. 그러나 개인의 사생활과 관련된 설문 내용에 민감하게 반응하는 퇴직 남성들은 설문지를 보고 나서 연구에 참여하는 것을 꺼려 거부율이 높았다. 이로 인하여 대상자 발굴에 어려움이 많았다. 그 때문에 초기의 눈덩이 표집을 포기하고 구직사이트를 통해서 조사대상자를 구하기로 했다.

구직사이트에 경력직을 구하는 남성들을 찾아 본 연구를 소개하고 설문참여 여부를 묻는 이메일을 보냈다. 우선 대표적인 구직 사이트 두 곳을 선정하여 구직자 정보를 검색한 후, 연구 대상 범주에 해당하는 자를 선정하였다. 그들을 대상으로 본 연구를 소개하고 설문 참여 여부를 이메일을 통해 물었고, 회답을 한 총 31명의 퇴직남성에 대하여 조사를 시행하였다. 검색에 이용된 구직사이트는 '인크루트(http://recruiter.incruit.com/)'와 '잡코리아(http://www. jobkorea.co.kr/)'로, '인크루트'에서는 8월 6일부터 8월 17일까지 구직자 200명의 정보를 검색하고 '잡코리아'에서는 9월 3일부터 9월 9일까지 약 500건 검색을 검색하고 접촉을 시도하였다. 총 31명 중 9명과는 심층면접을, 면접을 꺼리거나 수도권 외 지역에 거주하는 22명에게는 이메일이나 우편을 통해 질문지를 배부하여 회신받았다. 조사대상자를 검색하고, 이메일을 보내는 동안 노동부 '워크넷' 홈페이지(http://www.work.go.kr/)에 연구 참여자를 모집하는 공고를 냈고, 이 공고를 통해 조사대상자를 발굴하기도 했다. 구직사이트를 통하여 조사대상자를 구하는 방법은 결과적으로 많은 시간과 노력을 들였음에도 불구하고 효율적이지 못하였다. 이메일 회신율은 4%에 불과했는데 이유는 응답자가 허심탄회하게 표현하기 어려운 주제이기 때문이었던 것 같다.

다) 예비조사 및 본 조사

본 설문조사 실시에 앞서 예비조사가 시행되었다. 6월 23일 첫 조사를 시작으로 두 건은 이메일을 통해, 나머지 한 건은 우편을 통해 질문지를 받았다. 이메일을 회신한 두 명의 조사대상자는 개방형 질문에 대해 답변을 비교적 상세히 서술하여 퇴직자의 설문지 수정과 관련하여 도움이 되었다. 그러나 추후 지속적으로 시행된 이메일 또는 우편을 통한 조사는 심층항목 답변의 양과 질에 있어 조사대상자 별로 편차가 컸기 때문에, 심층항목 조사와 관련하여 큰 기대를 할 수 없었다. 또 심층면접 대상자가 확보된 경우에도 면접을 진행하기가 쉽지 않았다. 대부분 직장생활을 20년 이상 해왔던 조사대상자들은 면접자에게 자신의 이야기를 털어놓는데 어려움을 보였다. 중년 남성들의 경우 자신의 개인적인 경험과 가족에 관한 상세한 이야기를 쉽게 하지 않았기 때문에 심층항목 수집에 있어서 어려움이 많았다. 또 배우자 역시 면접에 참여하도록 하기 위해 설득하는 과정에서 시간이 상당히 소요되었다. 그런데 부인의 경우는 일단 면접을 시작하면 남편에 비해 짧은 시간에 상세한 답변을 해주었다.

심층면접을 한 장소는 주위가 조용한 커피 전문점, 피면접자가 운영하는 식당 등 주로 피면접자 거주 지역이었고, 면접시간은 남편의 경우 1시간 반에서 2시간정도, 부인의 경우 40분 정도 소요되었다. 부부간 응답의 독립성을 확보하기 위해 심층면접의 경우 남편을 면담한 후에 부인을 인터뷰하는 순차적인 면접을 시행하였다. 자기기입식 설문지를 배포한 경우에는 '질문지 작성 요령 및 주의사항'을 적은 안내를 각각 서류봉투에 넣어 우편으로 보냈고, 이메일을 통해 질문지를 보내는 경우에도 배우자의 이메일 주소를 물어보고, 따로 질문지를 보냈고 회신도 따로 해줄 것을 요청하였다.

라) 초점집단면접(Focus Group Interview)을 통한 심층자료 수집

일대일 심층면접을 통한 심층항목 자료 수집이 어려움에 처하면서 조사 후반기에 새로운 연구방법을 도입하였는데 초점집단면접이 그것이다. 조사대

상자 섭외와 진행에 전문성을 위해서 조사업체에 일임하고 그 과정을 감독하였다. 초점집단면접은 총 5개 집단에 대해서 실시되었는데 3집단은 남성퇴직자, 2집단은 퇴직 남편을 둔 부인에 대한 것이었다. 집단의 규모는 3명에서 5명으로 구성되었다. 집단 면접이 실시되는 동안 연구진은 토론실을 지켜볼 수 있게 설계된 방에서 면접과정을 관찰하였다. 5개 집단에서 총 23명을 면접하였다. 다섯 집단을 살펴보면 남성 집단은 직종에 따라 전문·사무직과 생산직 종사자로 구성되었고, 부인집단은 각각 전문·사무직과 생산직에 종사하다 퇴직한 남편 별로 구성되었다. 전문·사무직 종사자는 연령대에 따라 다시 두개의 그룹으로 구분하였는데 한 기준은 45세부터 49세까지 다른 하나는 50세부터 60세까지로 하였다.

마) 심층분석 대상자

심층자료 분석에 사용된 조사대상자의 명단은 <표 Ⅰ-1>에 제시되어 있다. 이들의 일반적 특성이 간략하게 요약되어 있다.

<표 Ⅰ-1> 심층면접 대상자의 일반적 특성: 퇴직 남성

피면접자	연령(만)	직장명	퇴직사유	현재 상태
퇴직자	58세	00군청	정년퇴직	구직 중
퇴직자	56세	00엘리베이터	명예퇴직	구직 중
퇴직자	48세	00테크	권고사직	구직 중
퇴직자	48세	00정밀	회사부도	관리직 종사자
퇴직자	56세	00공사	여가를 위해	자영업
퇴직자	57세	00영어사	권고사직	보험 판매업
퇴직자	58세	△△호텔	정년퇴직	자영업
퇴직자	46세	00건설	명예퇴직	관리직 종사자
퇴직자	46세	00시청	권고사직	구직 중
퇴직자	49세	00종합건설	권고사직	사무 종사자
퇴직자	49세	00패션	명예퇴직	영화섭외담당

피면접자	연령(만)	직장명	퇴직사유	현재 상태
퇴직자	46세	00식품	건강문제	서비스 종사자
퇴직자	53세	00통신	권고사직	구직 중
퇴직자	54세	00호텔	정년퇴직	구직 중
퇴직자	45세	00우유	명예퇴직	사무직종사자
퇴직자	53세	00TC	부인수입	자영업
퇴직자	53세	00마트	자영업 부도	구직 중
퇴직자	53세	00전산	회사경영난	구직 중
퇴직자	48세	00자원개발	구조조정	구직 중
퇴직자	60세	00경찰서	정년퇴직	구직 중
퇴직자	48세	00공군부대	이직을 위해	관리직 종사자
퇴직자	57세	공무원	정년퇴직	구직 중
퇴직자	57세	00소방서	정년퇴직	구직 중
퇴직자	50세	00수산	회사도산	구직 중
퇴직자	47세	△△전자	명예퇴직	관리직 종사자
퇴직자	52세	00무역	회사도산	관리직 종사자
퇴직자	52세	△△건설	권고사직	구직 중
퇴직자	47세	00코아	국내사업철수	구직 중
퇴직자	47세	00텔레콤	명예퇴직	구직 중
퇴직자	53세	00고등학교	권고사직	구직 중
퇴직자	58세	△△소방서	정년퇴직	관리직 종사자
퇴직자	55세	00기계	명예퇴직	구직 중
퇴직자	49세	00전기안전	권고사직	관리직 종사자
퇴직자	48세	00해운 퇴직자	기타	단순노무종사자
퇴직자	56세	00공사	여가를 즐기기 위해	서비스 종사자
퇴직자	58세	00호텔	정년퇴직	서비스 종사자

<표 Ⅰ-2> 심층면접 대상자의 일반적 특성: 퇴직자 부인

피면접자	본인 연령(만)	남편의 직장명	남편의 퇴직사유	남편의 현재 상태
퇴직자 부인	54세	00군청	정년퇴직	실직
퇴직자 부인	45세	00정밀	회사부도	관리직 종사자
퇴직자 부인	53세	00호텔	정년퇴직	구직 중
퇴직자 부인	55세	00실업	명예퇴직	아르바이트
퇴직자 부인	51세	00전자	권고사직	구직중
퇴직자 부인	55세	00회계법인	명예퇴직	실직
퇴직자 부인	54세	00자기	명예퇴직	아르바이트
퇴직자 부인	51세	00가구	명예퇴직	실직
퇴직자 부인	57세	00자동차	명예퇴직	실직
퇴직자 부인	46세	00나염	회사부도	택시운전사
퇴직자 부인	48세	00의류	명예퇴직	사업 준비중
퇴직자 부인	56세	00실업	명예퇴직	실직
퇴직자 부인	52세	00 카드	명예퇴직	구직 중

2) 설문지 구성 및 조사항목

심층면접용 설문지 및 자기기입식 설문지는 퇴직 남성과 그 배우자용 모두 구조화된 문항과 개방형 문항이 제시되어 있다. 먼저 구조화된 설문지는 퇴직자 및 가족의 인적사항과 경제적 사항, 직업관련 사항에 관한 질문과 직업만족도, 부부관계, 성별 역할인식에 관한 질문으로 구성되어 있다.

가) 일반적 사항

<표 Ⅰ-3> 설문지 일반적 사항

항목	세부사항
인적 사항	본인과 가족 구성원의 연령, 학력, 교육수준, 직업
경제적 사항	주거형태, 부동산의 가치, 부채, 가구 소득, 평균 월 지출 금액, 소득수준, 배우자 맞벌이 여부
직업 관련 사항	퇴직사유, 퇴직 전 근무 직종 및 직업, 퇴직 전 근속연수

나) 객관적 서술문항

구조화된 설문지에는 각각의 사항에 대하여 1~5점까지의 척도가 제시되어 있고, 약술형 질문도 포함되어 있다. 학력과 퇴직사유에 관련된 문항은 각각의 직업 및 직종과 관련된 문항은 1~18번까지 보기를 제시하였고, 직위와 직종을 묶어 하나의 번호로 표시하도록 하였다.

<표 Ⅰ-4> 설문지 객관적 서술문항

항목	세부사항
직업만족도	동료관계, 직장만족도, 업무스트레스정도
부부관계	부부관계원만정도, 부부불화정도, 부부관계 평등정도, 삶에 대한 만족도
성별역할에 대한 인식	전통적 성역할에 대한 태도 - 가사노동에 대한 역할 분담 - 시부모 봉양의 책임자 - 직장에 충실하고 자녀에게 소홀한 아버지 - 남성의 육아휴직제도 활용

다) 주관적 서술 문항

다음은 개방형 설문지에 제시되어 있는 항목으로, 퇴직 이후 생활에 관한 질문을 시작으로 과거의 직장경력, 퇴직 이후 변화된 가족관계에 관한 질문이 주를 이룬다. 가족관계의 변화에 관련된 질문은 부부관계와 부모-자녀관계가 중심이 되며, 퇴직 이후 위기를 경험하고 있는 퇴직 당사자와 그 가족이 어떻게 어려움을 극복해나가고 있는지 혹은 갈등이 증폭되는지에 초점을 맞추어 분석하였다. 향후 계획에 관련된 질문에서는 퇴직자 재취업과 관련된 국가 정책에 대하여 바라는 점을 질문하였고, 이를 통해 퇴직자들의 요구사항을 알아볼 수 있었다.

<표 Ⅰ-5> 설문지 주관적 서술문항

영역	항목	세부항목
퇴직 후 생활	퇴직 당시 상황	- 퇴직 사유와 퇴직 당시 심경, 가족 분위기 - 퇴직 후 생활에 대한 사전 계획 수립 여부, 한 달 생활비 규모
	퇴직 후 활동	- 현재 구직활동 방법 - 여가활동과 주중, 주말 일과
직장경력	직장경력	- 직종, 지위, 이직 경험
	직장 만족도	- 일에 대한 만족도, 애로사항 등 - 대인관계 만족도 - 스트레스 해소방법과 상담자
	일에 대한 책임감	- 일에 대한 책임감과 일이 삶에서 차지했던 비중
	일과 가정의 분리 여부	- 배우자에게 고민을 상담했는지 여부
가족관계	배우자와의 친밀성과 평등성, 배우자에 대한 태도	- 부부금슬 - 부인과 자녀 중 친밀도 비교 - 본인과 배우자의 취향파악 여부

영역	항목	세부항목
1) 부부관계 (퇴직 전/후 비교)	의사결정권	- 남편과 배우자 직장 관련 문제 - 부부동반 모임 참석 관련 문제 - 친인척과 관련된 문제 - 자녀 문제 - 재산 투자 및 처분에 관한 문제 - 휴일 및 휴가계획 관련 문제
	부부 간 갈등과 퇴직 후 부부관계의 변화	- 경제적 문제로 인한 부부갈등 - 자녀문제로 인한 부부갈등 - 가족·친지들과의 관계로 인한 부부갈등 - 가출 및 이혼 충동 - 퇴직 후 배우자와의 문제에서 가장 힘들었던 점
	배우자와의 친밀감 및 배우자 역할에 대한 의식	- 부부동반 모임 참석과 장보기를 함께 하는지 여부 - 부인의 살림솜씨와 자녀양육 방식에 대한 견해 - 부인의 소비취향에 대한 견해
	부인 맞벌이 여부	- 부인의 경제활동 여부와 그에 대한 태도
2) 자녀와의 관계 (퇴직 전/후 비교)	자녀와의 관계	- 자녀와 대화 빈도 및 자녀와의 관계 - 자녀와 의견충돌 시 대응방법 - 아버지 역할이 힘들다고 느낀 경험
3) 친족관계	부모와 관련한 부부갈등	- 부모 문제와 관련한 부부 갈등 여부
	양가 부모 또는 친족 간의 관계	- 배우자의 부모님에 대한 태도 - 부인과 본인 가족들 간의 관계 - 본인과 부인 가족들 간의 관계 - 퇴직 후 경제적·심리적으로 도움 받은 여부
4) 향후 생활 계획	여생에 대한 계획	- 여생에 대한 계획 - 저축 여부
	국가정책	- 퇴직자 재취업과 관련하여 국가정책에 바라는 점

3) 2006년 고령자 패널 1차년 자료 분석

본 연구를 위해서 수집된 설문조사와 심층면접 자료의 문제점은 표본의 대표성이 부족하다는 점이다. 연구진은 본 연구에서 수집된 자료가 전국수준에서 수집된 퇴직자 자료와 비교하여 어느 부분에 위치할 수 있는가를 파악하고자 했다. 전국수준에서 수집된 자료의 단점은 본 연구에서 활용하려고 하는 직업상실과 관련된 개인의 정체성 갈등이나 가족관계와 관련된 심층적 연구에 적합한 변수를 갖고 있지 않다는 점이다. 본 연구진은 전국수준에서 수집된 자료를 검토하였는데 관련 목록은 <표 Ⅳ-1>에 제시되어 있다. 전국수준에서 수집한 퇴직자 자료로 2006년도 고령자패널 자료를 사용하려고 한다. 그런데 해당 자료에서 퇴직보다는 "은퇴"의 개념으로 퇴직자를 정의하고 있어서 본 연구의 개념과 차이를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 본 자료가 정의하고 있는 퇴직자를 고려하면서 본 연구진 정의에 따른 퇴직자를 비교하는 것도 의미가 있을 것으로 생각된다.

본 자료 분석에서는 만45세 이상 60세 이하 중·고령자[1] 중 퇴직한 일자리에서의 근속기간이 10년 이상이 되는 퇴직남성을 연구 대상으로 한다. 조기퇴직자의 상황을 전국적 수준의 자료를 사용하여 살펴보고자 했다. 그런데 2006년도 고령자패널 자료에서는 퇴직자에 대한 정의로 은퇴의 개념[2]을 사용하였다. 퇴직자에 대한 전국수준의 자료 대부분은 퇴직과 은퇴를 구분하여 측정하고 있지 않다. 관련 자료들은 대체로 은퇴의 개념을 적용하여 조사를 설계하고 측정하고 있다.

먼저 각각의 자료를 살펴보자. 노동시장의 진입과 탈퇴를 중점적으로 관찰

---

1) 중년기나 중고령층에 대한 정의는 유동적이다. 과거에 비해 중년이나 노령연령층의 사고방식, 라이프스타일, 생물학적 모습이 젊어지고 있기 때문에 그러하다. 이 부분에서는 40세-65세를 중년층으로 정의하고 있지만, 고령자 패널에서는 중고령층이라는 용어를 사용하고 있다. 고령자 패널 데이터와 관련하여서는 중고령층이라는 용어를 사용하려고 한다.

2) 본격적으로 소득활동을 그만두고 지금은 일을 하지 않거나, 소일거리 정도의 일을 하고 있는 경우. 또한 앞으로도 특별한 변화가 없는 한 소일거리 정도의 일 이외의 일을 할 의사가 없는 상태.

할 수 있는 노동패널조사의 직업력(work history)자료에서 주된 일자리의 퇴직상태를 파악할 수 있기는 하지만 주된 일자리에서 퇴직한 상태를 판별하는데 어려움이 많다. 뿐만 아니라, 퇴직 후 삶의 질에 대해 측정한 항목이 충분하지 않아 본 연구의 분석 자료로 사용하는데 적절치 않다[3]. 근속기간이 10년 이상인 퇴직 전 일자리는 중·고령 남성들에게 있어 생애 주된 일자리일 가능성이 높다. 연령이 60세 이하로 한정되었기 때문에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 새로운 일자리에서 10년 이상의 근속을 갖기는 어렵기 때문이다. 본 분석에서는 2006 고령자패널 1차년도 자료에서 자기 선언적으로 은퇴했다고 응답한 중·고령 남성중에서 은퇴 전 마지막 일자리의 근속이 10년 이상인 만45세 이상 60세 이하의 남성 173명을 분석대상자로 하여 이들의 특성과 전반적인 생활만족도[4]를 다양한 측면에서 살펴보았다.

3. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구에서 사용된 자료는 자의적인 방법으로 수집된 것이기 때문에 대표성에서 한계를 나타내고 있다. 따라서 본 조사 자료를 해석하는데 있어서는 수집된 조사대상자의 특성에 국한할 것이

---

3) 노동패널의 직업력(work history)자료는 일자리 별로 종사한 근속기간과 퇴직사유를 판별해 낼 수 있는 정보를 담고 있으나, 6차(2003년)년도에만 중·고령자 부가조사를 실시하여 생애 근속기간이 가장 긴 주된 일자리의 퇴직 시기가 2003년 이전인 경우에는 퇴직자의 생활 전반을 파악할 수 없으며, 퇴직자가 인지하는 생활에 대한 만족도 등의 항목은 조사되지 않아 본 연구를 위한 적절한 분석 자료가 아니다.

4) 본 분석에서는 퇴직자의 사회·인구학적 특성과 퇴직 전 일자리 특성에 따른 퇴직 후 생활만족도를 중점적으로 파악하고자 한다. 이를 위하여 사회·인구학적 특성으로는 연령, 혼인상태, 퇴직연령, 퇴직 시 배우자유무, 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태를 살펴보고, 퇴직 전 마지막 일자리 특성으로는 고용형태, 종업원 수, 근무시간형태, 월평균 소득, 직업, 퇴직사유의 내용을 살펴 본 후 이러한 특성에 따른 퇴직 전·후의 삶의 만족도와 전반적인 퇴직생활 만족도 그리고 주관적 삶의 만족도(건강, 경제 상태, 배우자와의 관계, 자녀와의 관계, 동년배와 비교 했을 때의 삶의 질)를 살펴보고자 한다.

요구된다. 반면 퇴직자와 가족이 경험하는 어려움을 심층적으로 밝히는데 있어서는 유용한 자료이다. 다른 연구의 자료와 비교해 퇴직자와 부인의 고충이 상세하게 포착되어 있다. 또 자료의 대표성과 관련된 문제를 보완하기 위해서 전국수준에서 수집된 고령자패널자료를 분석하여 퇴직자의 전반적 현황을 보여주려고 했다. 본 연구의 주제의 정책성 중요성이 상당하지만 지금 단계에서는 퇴직자와 그들 가족의 실상과 고충을 상세하게 보여주는 작업에 주력하였다. 관련 연구의 축척 후에 유용한 정책적 대안 제시가 가능할 것으로 생각된다.

Ⅱ

중년기 조기퇴직 남성연구 관련 이론적 논의

1. 개념 정의 21
2. 이론적 논의 23

1. 개념 정의

가. 중년기 남성

본 연구의 주요 대상은 중년기 퇴직 남성이다. 중년기에 대한 개념 정의를 검토해보자. 중년기에 대한 개념은 유동적이다. 인간을 둘러싼 사회경제적 환경의 급격한 변화는 남성의 연령별 역할 및 정체성에도 영향을 미치고 있다. 영양상태와 생활여건이 개선되면서 노년층이 점차 젊어지고 있다. 또 자유주의 시장경제의 확산으로 노동시장이 유연화 되면서 과거의 정년퇴직이나 은퇴의 개념은 다양해지고 있다. 대개 전일제 직장에서 일을 마치는 정년퇴직 이후의 시기를 노년기로 분류하였다. 그 이전 시기를 중년기로 볼 수 있는데 여기에 대한 이견이 존재한다. 해빅허스트(Havighurst)는 인간의 발달단계에서 중년기를 30~60세라고 분류하였고[5], 에릭슨(Erikson)은 중년기를 40~65세를 중년기로 보았다. 미국 통계청은 중년기를 35~44세와 45~54세의 두 개의 범주로 규정하고 있다[6].

국내연구에서도 중년기의 범위를 다양하게 규정하고 있다. 정태연・전경숙(2007)은 성인 발달기에서 중년기는 40~60세 혹은 65세까지를 포함한다고 소개하였으며(정태연・전경숙, 2007:70), 이은아(2007)는 중년기 남성을 대상으로 한 연구에서 연령을 40~59세로 한정하였다. 김윤정・최윤희(2004) 역시 중년기 부부를 대상으로 한 연구에서 중년기를 40~59세로 정하였다.

본 연구에서는 이들 연구에서 제시된 중년에 대한 다양한 개념을 수용하여 40세-65세를 중년으로 보려고 한다. 이 중에서 조기퇴직 중년 남성에 초점을 맞추기 위해서 45세 이상 60세 이하의 중년 퇴직남성에게 집중하려고 한다. 본 연구에서 수집한 자료에 따르면 45세 이상의 퇴직남성들은 전일제 직장에서 근무한 경력이 10년이 넘고, 명예퇴직 또는 권고사직으로 인한 퇴직사유가 가장 많은 연령대이다. 50대 퇴직자는 비교적 안정적인 직장경력을 가지

---

5) http://www.freudianslip.co.uk/havighurst-development-stages.php
6) http://www.census.gov/

고 있으며, 연령차별로 인하여 퇴직하는 자의 수가 많다. 60세 이상의 퇴직자들은 주로 정년퇴직이 많거나 비교적 안정적인 직장생활을 경험한 사람들로 볼 수 있다.

나. 조기퇴직

우리나라에서는 90년대 말부터 가시화된 조기퇴직제도 확산으로 빠른 정년을 의미하는 다양한 용어가 등장했다. 삼팔선, 사오정, 오륙도 등의 퇴직과 관련하여 유포되는 자조적 용어는 일반 기업체에서 정년퇴직이 사실상 불가능하다는 것을 암시하고 있다. 과거와 달리 해당 기업이 정한 정년 이전에 전일제 직장으로부터 언제라도 퇴출을 당할 수 있다는 현실이 반영된 것이다. 이처럼 중년기 남성들의 조기퇴직현상은 근로자들의 고용불안을 증가시키며 이들의 가정경제를 위협하는 요인이 되고 있다.

현재의 직업에서 물러난다는 '퇴직(退職)'은 직무상 맡은 책임에서 물러나거나 노동시장 활동에서 물러나 비경제활동상태로 머문다는 것을 의미하는 '은퇴(隱退)'와 분명히 다른 개념이다. 그러나 1997년 경제위기 이전까지는 통상 '퇴직은 은퇴'로 이해되었고, 그 둘의 개념을 별도로 구별하여 사용하지는 않았다. 90년대 말 이전에는 생애 주된 일자리에서 장기근속을 하다가 정년퇴직으로 생애 근로활동을 마치는 형태가 주류를 이루어 퇴직은 곧 은퇴로 이해되어 왔다. 그러나 경제위기 이후 노동시장 여건의 급속한 변화로 인하여 퇴직 시기와 유형이 다변화되면서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 노동시장에서 완전 은퇴까지 평균 12~14년의 기간 동안 가교일자리(bridge job)를 갖는 형태가 증가하고 있다. 이제 '퇴직'과 '은퇴'의 개념을 구분하여 이해하고 사용하는 일이 요구되었다. 최근의 경향은 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 바로 노동시장에서 물러나 완전 은퇴로 이어지는 것은 아니고, 퇴직 후 재취업이 바로 이루어지는 것도 아니다. 퇴직 후 완전은퇴자가 되기도 하고, 퇴직 후 실업상태로 있다가 은퇴하기도 하며, 재취업을 하여 생애 후반기에 근로활동을 새롭게 시작하기도 한다.

이처럼 퇴직의 개념은 점차 변화하고 있다. 전통적 의미에서 퇴직은 전일제 직장에서 커리어를 마친 후 일하기를 중단하는 것을 의미했다. 그런데 퇴직 시점이 빨라지면서 퇴직은 그 이상의 의미를 갖게 되었다. 퇴직 이후에도 일을 찾고, 일을 하는 사람들이 증가함에 따라 본 연구에서 퇴직 상태 또는 퇴직자를 다음과 같이 정의하였다. 첫째 일하기를 중단한 자, 둘째 퇴직 후 새로운 일을 찾고 있는 자, 셋째 새로운 일에 종사하는 자를 퇴직자로 규정하였다.

2. 이론적 논의

가. 조기퇴직 결정요인

1) 펠드만(Feldman)의 가설

선진국의 경우 연금체계가 국가별로 다르지만 우리나라와 비교해 퇴직 연령이 높아서 대체로 퇴직 시점은 65세 이상이다. 퇴직의 시기가 본인의 자유의사에 따라서 결정되고 퇴직과 더불어 연금생활이 시작된다. 이런 이유로 퇴직에 대한 부정적 시각이 적으며 대부분의 사람들은 퇴직 후 생활에 잘 적응하는 편이다(Heckhausen, 1986). 미국의 경우를 보면, 대부분의 기업이 강제적으로 정년을 실시할 수 없도록 법적으로 규정하고 있다. 퇴직의 시기는 각 개인에게 달려 있다는 것이다. 이와 같은 제도적 여건에도 불구하고 근로자 대부분은 65세를 전후로 퇴직하고 있으며, 근로자의 평균 퇴직 연령은 63세인 것으로 나타났다(LaRock, 1995). 영국의 경우 퇴직 연령은 국가로부터 연금을 수령하기 시작하는 나이를 의미하는데 여성의 경우 60세, 남성의 경우에는 65세부터가 일반적이다(Mein et al., 1998; 최가영・조임현・이의훈, 2001:75).

그러나 한국사회에서 중년기 남성들에게서 발생하는 조기퇴직과 관련된 사회적 여건은 서구사회와 달리 복잡한 양상을 띠고 있다. 퇴직 후 연금제도

및 고용장려제도 역시 우리나라와 차이를 보이고 있다. 미국이나 영국과 비교해 우리나라 근로자는 불안정한 직업경로를 갖고 있다고 지적되고 있다. 생애 주된 일자리에서의 퇴직 연령이 OECD 국가에 비해 이르다는 점은 퇴직 이후 유사한 직종에서 일자리를 찾기 어렵게 하는 요인으로 작용한다. 이것은 중년층 및 고령층의 고용불안 현상을 가중시킨다. 또한 연령차별과 중・고령 인력에 대한 편견과 고용에 대한 기피현상은 이들의 실업을 가중시킨다. 또 재취업의 여건이 제한적이고 당사자들의 직업훈련 참여도 저조한 것으로 나타나고 있다. 따라서 퇴직자들이 재취업하고 싶어 하는 욕구는 크지만, 이에 대한 여건이 조성되지 않는 것이 우리의 현실이다.

우리사회에서는 90년대 말 경제위기 이후 확산된 조기퇴직과 정년퇴직 제도 하에서 본인이 원치 않더라도 퇴직을 해야 한다. 서구에서는 평생직장의 개념보다는 평생직업의 개념이 자리 잡고 있고, 중・고령자의 직업이동을 퇴직이라는 개념에서 분석하고 있다. 직업과 직업을 잇는 프로그램으로 가교일자리(Bridge Employment)가 활용되고 있다. 펠드만(Feldman, 1994)은 개인이 조기퇴직을 결정하는데 영향을 미치는 요소들을 설정하고, 그 변수들 간 상관관계를 14가지 가설을 들어 설명하였다. 근무경력, 배우자의 근로활동 여부, 건강상태, 일에 대한 태도 등과 같은 개인적 차이에 따른 퇴직과 가교일자리(Bridge Employment)수락 여부에 대한 상관관계를 검토하고 있다.

가교일자리는 정년이 지난 근로자가 더 낮은 임금을 받으면서, 정년 기한을 연장하는 제도를 말한다. 이것은 개인에게 있어서 재취업의 기회를 제공하는 국가의 고용정책이라 할 수 있다(Feldman, 1994). 여기서 가교일자리의 수용 여부는 근로자 개인의 선택에 따른 것이다. 근로자 스스로가 퇴직 시점을 결정하고 퇴직 후 생활을 준비하게 하는 이점이 있다. 이러한 제도는 미국 고용정책에서 퇴직자와 관련된 정책이다.

펠드만(Feldman, 1994)은 미국에서의 퇴직 인구수가 증가하면서 퇴직 후 직업이동에 대해 학자들의 관심이 점점 더 증가하고 있는 이유를 다음과 같이 정리하고 있다. 퇴직 성격 자체가 변화하고 있다는 점을 고려하면서 1) 여러 가지 이유로 노동력 유입과 유출에 대한 관심을 갖게 되었다는 점과 2)

더 이상 최종 퇴직이 장기간 전일제 직장에서 이루어지지 않는다는 사실이 밝혀지면서 답을 찾고 있다.

그는 <표 Ⅱ-1>에 제시된 가교 일자리와 관련된 개인, 직장, 퇴직 프로그램을 담당하는 기관, 경제 상황이 조기퇴직을 결정하는데 영향을 미치는 변수라고 보았다(Feldman, 1994). 그는 여기서 조기퇴직 결정은 다음과 같은 세 가지 요인이 서로 관련되어 있다는 가설을 세우고 있다. 즉 직업의 지속 여부, 가교일자리의 수락 여부, 현재 동일 산업 또는 직종(occupation)에서의 가교일자리에 대한 수용여부가 그것이다.

<표 Ⅱ-1> 조기퇴직 결정에 영향을 미치는 요소들

개인적 차이	직업에서 기회구조	조직적 요소	외부 환경
◦ 근무 경력 - 근속연수 - 휴가력 - 연령	◦ 연령관련 작업 감소 - 육체적 - 지적 - 사회적	◦ 재정적 보상 - 현재 임금 - 미래 연금	◦ 거시적 경제 동향에 대한 불확실성
◦ 혼인여부 - 기혼 - 배우자 취업여부 - 배우자의 소득	◦ 고령노동자에 대한 차별 - 자발적 vs. 비자발적 퇴직 - 임시직에 대한 기회 또는 산업 내 자가 경영	◦ 조기퇴직 - 상담 프로그램	◦ 사회보장 - 적격성 - 세법
◦ 인구학적 상태 - 성별 - 인종	◦ 산업형태 - 제조 vs. 서비스 - 대규모 vs. 소규모 - 산업성장 vs. 산업쇠퇴 - 노동조합 조직	◦ 고령 노동자 관리에서의 유연성	◦ 경제적 성장
◦ 건강상태 - 신체질환 - 기능적 장애 - 정신질환	◦ 1차 노동시장 vs. 2차 노동시장 - 직업		◦ 인플레이션
◦ 일에 대한 태도 - 자기 동일성 - 회사 동일성 - 업무적 동일성			◦ 고령 노동자 지원을 위한 정부 프로그램
◦ 퇴직에 대한 태도 - 계획에 대한 확실성 - 손실의 중요성			

출처: Feldman, 1994:291에서 재인용. 밑줄 친 부분은 한국 사회에 적용가능성이 있는 변수를 생각한 것임.

펠드만(Feldman, 1994)의 가설에 의하면 조기퇴직을 덜 할수록 가교일자리를 받아들이고 퇴직 생활에 만족스럽게 적응할 확률이 낮다는 것이다. 개인적 차원의 퇴직과 가교일자리의 상관관계에 관한 가설은 다음과 같다.

개인적 변수로서 조기퇴직에 영향을 미치는 요인으로는 근속연수, 배우자 취업여부, 건강상태를 들고 있다. 조기퇴직을 늦추는 변수로는 직장에서 인종차별이 심할수록, 정신질환이 있는 근로자일수록, 자기 동일성이 직장과 결합되어 있을수록 가교일자리를 받아들이는 확률이 높아진다. 또한 직종 간 이직률이 낮아지지만 퇴직 생활에는 만족스럽게 적응하지 못한다고 한다. 즉 자기 정체성이 업무와 밀접하게 결합해 있는 고령 노동자에게는 퇴직이란 자신에게 가치 있는 활동을 상실하는 것을 의미한다(Feldman, 1988; Levinson, 1986; Schein, 1978). 자기정체성이 업무와 밀접하게 결합된 고령 노동자들의 경우 동일 산업・직종에서 가교일자리를 구하는데 있어서 더 많은 노력을 기울인다(Langer&Rodin,1976; Rodin&Langer, 1977). 일에 고도로 몰입되어 있다가 아무 일도 없는 상태로 갑작스럽게 전이되는 생활에 이들은 적응하지 못한다. 이들은 직업지위가 낮더라도 이전 직업이나 유사직업에 소속되고자 지속적으로 기회를 찾는다.

직업의 기회구조와 조기퇴직과의 연관성에 대한 가설에 따르면 노령층에 대한 차별이 심하면 조기퇴직을 할 가능성이 크고, 이종 직종으로 전이할 가능성이 높다. 사양직종의 대기업에 근무하는 근로자들이 조기퇴직을 할 가능성이 높으며, 가교일자리를 수락할 확률이 낮다고 본다. 한편 1차 노동시장에서 조기 퇴직할 확률이 높다는 것은 1차 노동시장에 고용된 근로자들의 이직 가능성이 2차 노동시장에 근무하고 있는 근로자보다 상대적으로 높음을 말해주는 것이다.

조직적 요소 및 외적 요소가 조기퇴직에 영향을 미치는 가설을 설정함에 있어서 펠드만은 근로자들이 조기퇴직을 많이 할수록 그들의 임금이 높아진다고 설명한다. 더 높은 임금소득을 받는 자들이 조기퇴직을 한 후에도 그들의 현재 생활수준을 더 잘 유지할 수 있기 때문이다(Clark&McDermed, 1986; Fillenbaum et al., 1985; Ruhm, 1990a,b). 유사한 경우로, 연구자들은 근로자

들의 조기퇴직 결정이 과거 임금과 저축뿐만 아니라 미래 연금 이익에 대한 평가에 기반을 두고 있다고 한다. 근로자들의 그러한 이익에 대한 평가가 클수록 조기퇴직 확률이 더 높다(Gordon&Blinder, 1980; Gustman& Steinmeier, 1991; Quinn, Burkhauser&Myers, 1990).

또한 근로자의 임금과 연금혜택이 클수록 가교일자리를 잘 받아들이지 않는 것은 고령 노동자들이 현재 생활수준을 유지하는데 충분한 수입을 받지 못할 것이라는 두려움 때문이다(Harris&Associates, 1981). 따라서 현재와 예측된 미래 재정자원이 클수록 가교일자리를 받아들일 필요성을 덜 느낀다. 게다가 근로자의 경제적 자원이 클수록 퇴직자는 이후 생활에 만족스럽게 적응한다. 퇴직에서 더 많은 재정적 자원은 보다 가치 있는 여가활동, 신체적 안녕, 건강관리를 가능하게 하여 자녀나 다른 친척에게 의존하지 않도록 방지해준다(Harris&Associates, 1981). 이런 이유로 더 높은 연금혜택은 고령 노동자들로 하여금 퇴직 후 삶과 주위환경에 대해 보다 많은 통제력을 갖게 한다.

위의 가설과 관련하여 <표 Ⅱ-1>에 제시된 근속연수, 배우자 취업여부, 신체질환의 건강상태, 일에 대한 태도, 퇴직에 대한 태도, 직업의 기회구조 등 개인변수에 근거를 둔 자발적 대 비자발적 퇴직은 본 연구에서 고려하고 있는 변수와 일치한다. 그러나 조직적 요소의 하나인 조기퇴직 상담프로그램은 우리사회에서는 아직 일반화되지 않았고, 많은 경우에 있어서 외부환경에 있어서 사회보장 등과 같은 변수가 개인의 퇴직을 결정할 만큼 주요요인으로 작용하지 않는다. 이러한 점 때문에 Feldman의 가설은 한국사회에 제한적으로 적용될 수 있다.

한편 퇴직과 가교일자리의 가설을 입증하기 위한 후속 실증적 연구로서 펠드만과 김성수(Kim & Feldman, 2000)는 중・고령자 개인의 심리적 안녕과 건강을 유지함에 있어서 가교일자리가 유용하다는 점을 밝히고 있다. 연구결과, 위에서 언급한 가설이 가교일자리의 참여여부와 매우 밀접한 관련이 있다고 보았다. 가교일자리는 노령 노동자들의 은퇴와 일상적 삶에 대한 태도에 매우 긍정적인 영향을 미치고 있다.

가교 일자리 프로그램 관리에 있어서 다음 두 가지 함의가 제시되어 있다. 첫째, 퇴직자에게 유용한 가교일자리의 기회나 특성과 관련하여 불확실성이 크다는 점이다. 퇴직자들에게 상담단계에서 급여수준과 같은 계약 여건이 언급되었음에도 불구하고 많은 문제점이 발생하였다. 가교퇴직자들은 자신에게 지원되었던 공간, 비서직 지원서비스, 사전에 배운 코스 할당 등과 같은 지원서비스가 철회되었다는 사실을 알고 놀란다. 이에 조기퇴직과 가교일자리의 기회를 다룸에 있어, 기관들은 고령 노동자에게 가교일자리의 경험이 어떠할지에 대한 실질적인 사전 지식을 제공할 필요가 있다(Kim&Feldman, 2000:1208). 둘째, 가교일자리는 중요한 인사채용 문제를 해결하려는 기관에 있어 적절한 방안을 제시해 줄 수 있다. 가교일자리의 기회는 고령자에게 조기퇴직을 권하는 데 있어 매우 효과적일 수 있다(Kim&Feldman, 1998). 많은 기관들이 비정규직 노동자의 인사채용 문제에 부딪히게 될 때, 가교노동자들은 보다 잘 훈련되어 있어서 다른 비정규노동자들보다 적합하여 대안이 되고 있다(Kim&Feldman, 2000:1208-1209).

미국은 250만이 넘는 사람들이 매년 퇴직을 한다. 보다 활발한 가교노동자들의 활용과 관리는 노동시장이 유연한 구조로 유지되게 하는 매개 역할을 하며 효과적인 인사채용에 중요한 요소가 될 것이다. 미래의 가교노동은 개인과 조직 모두를 위해 “경계가 허물어진 경력, 경계가 허물어진 조직”을 촉진시킬 것이다(Arther&Roussequ, 1996; Kim&Feldman, 2000:1209). 한국에서도 가교일자리에 대한 연구와 더불어 한국적 상황에서 시행될 수 있는 방안 마련이 필요하다.

본 연구에서는 조기퇴직에 영향을 미치는 개인적·조직적 직업의 기회구조, 그리고 외부 환경적 요소를 고려하고자 한다. 동시에 생애주기 과정에서 겪는 퇴직이라는 사건이 퇴직자 개인뿐만 아니라 가족전체에게 미치는 영향을 심층적으로 분석하고자 한다.

나. 퇴직남성의 생계부양자 역할상실 및 갈등

1) 생계부양자 역할상실 및 약화에 관한 선행연구

최가영・조임현・이의훈(2001)은 500인 이상 기업의 40대 이상 대기업 직원, 공무원, 사립대학교원, 정부기관의 퇴직예정자, 대기업에서 명예퇴직한 후 재취업한 사람들을 면접하였다. 그리고 이들과의 비교를 위해 대기업, 고등학교, 사립대학의 정년퇴직자 총 20명을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 이 연구에서는 최근 정년 연령이 낮아지고 기업 내 노년기 근로자의 수가 감소하면서 고령자라는 이유만으로 직장에서 소외된다는 점을 검토하였다.

퇴직예정자 대다수는 퇴직에 대해 부정적 입장을 나타냈다. 가장 큰 이유는 자녀의 교육과 결혼 문제를 해결하지 못할 것에 대한 두려움 때문이다. 이외에도 퇴직으로 인한 환경변화가 퇴직 후 적응에 어려움을 초래할 것이라고 예상했다. 직장생활과 관련된 응답자들의 경험을 분석한 결과, 고령자라는 사실이 직장생활에서 불리하게 작용하는 것으로 나타났다(최가영・조임현・이의훈, 2001:86-87). 교원과 사기업 직원의 경우를 보면 연령에 따라 위축감을 느끼는데 차이를 보였다. 또 퇴직 이후 생활에 대한 만족도를 결정하는데 있어 퇴직 전 사전 준비 여부에 따라 그 차이가 난다는 점이 밝혀졌다. 퇴직 후 재취업을 위해서 인맥을 활용한다는 응답자가 대다수였고, 고용과 관련된 국가기관 정책에 대한 신뢰도는 전반적으로 낮았다.

남편 대부분은 정년이후 여유시간이 늘면서 가사일에 참여하는 비율이 높아진다(Atchley,1992). 그런데 남편의 가사참여율 증대는 부부 관계에 따라 수용하는데 있어서 차이를 보인다. 원만한 부부관계를 유지하던 경우에는 남편의 가사참여활동의 증대가 부부의 평등성이나 일치성을 높인다는 긍정적 효과를 보인다. 반면 성별분업이 강하게 유지되던 부부관계에서는 부정적인 결과도 초래된다. 남편 입장에서 느끼기에 퇴직으로 인한 가사참여는 가족 내에서 자신의 권력과 위신의 하락으로 인식할 수 있다. 또 부인에게는 지금까지 자신의 고유 영역이었던 가사일에 대해 남편이 참여하는 것은 “성가신 간섭”일 뿐이어서 부부 상호간에 불협화음의 소지가 될 수 있다(박충선,

1995:43).

전통사회에서 “가장”은 가족의 대표이며 감독자로써 강력한 가부장권한을 행사하여왔다. 가부장이란 지위는 인위적인 정년이 없는 종신제이기 때문에 퇴직으로 인해 초래되는 역할상실 및 적응문제 등은 심각하다. 전통적 가부장권한 중에서 남편의 가족부양은 중요한 기능인 동시에 의무이기도 하였다. 이러한 가부장 권한에 대한 의식은 가족구조의 변화에도 불구하고 지속되고 있다. 그런데 오늘날 가족부양은 과거와는 달리 단순한 의식주의 생계비 부담뿐만 아니라, 증대된 교육비 부담, 높은 주거 마련비, 여가활동비, 경조사비 등 엄청난 경제적 부담을 의미한다. 이러한 상황에서 조기퇴직으로 인한 남성 “가장”의 경제력 상실은 심리적 충격과 “가장”의 권위 및 정체성 상실로 이어진다(박충선, 1995:42).

2) 심리・사회적 갈등양상에 관한 선행연구

가) 심리적 갈등 양상에 관한 선행연구

김향은・정옥분(1992)의 연구는 강제로 조기퇴직을 해야 하는 일반 기업체에서 근무하는 근로자들이 느끼는 퇴직 관련 심리적 불안에 관한 것이다. 개인이 느끼는 불안을 특성불안과 상태불안으로 분류하여 비교하여 퇴직 예정자가 퇴직에 대해 느끼는 불안을 보여주려고 하였다. 이를 통해서 현 정년제도의 문제점을 지적하고자 하였다. 상태불안은 건강상태가 좋지 않을수록, 퇴직 후 생활에 대한 계획이 마련되어 있지 않을수록, 생계문제에 대한 걱정이 많을수록 상태불안지수가 높게 나타났다.

김애순・윤진(1995)의 연구 역시 조기퇴직자의 우울감에 관한 연구이다. 김향은・정옥분(1992)의 연구 결과와는 달리 우울감에 영향을 미치는 제1요소로 ‘일하고 싶은 정도’를 선정하였다. 그 다음으로는 배우자와의 의사소통 정도, 무료함 및 경제적 어려움도 중요한 요인으로 지적되었다. 은퇴 이후 상황에 대한 적응을 분석하는데 있어서 건강수준, 경제 상태, 학력 등의 사회경제적 요인뿐만 아니라 은퇴의 자발성과 비자발성 여부, 개인의 성격적인

요인, 은퇴상황에 대한 개인의 주관적인 평가과정을 고려하였다. 자발적 은퇴의 경우 은퇴 후 생활 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 은퇴 후 재취업을 시도했으나 실패한 사람의 은퇴생활 만족도가 가장 낮고, 소일거리라도 일을 하지 않는 사람의 경우 만족도가 높다. 이 연구는 사회 심리학적 변인에 초점을 맞추면서 은퇴라는 현상에 대해서 개인이 참고할 수 있는 대처방안과 관련하여 시사점을 준다.

한혜경(2003)은 조기퇴직자를 대상으로 우울감에 대한 조사를 통해 이들의 우울 수준을 파악하려고 하였다. 조기 퇴직자의 개인적, 가족적, 사회적 차원의 변인들과 우울 정도 간의 상관관계를 살펴보며, 우울감의 영향요인을 분석하였다. 분석 결과에 의하면, 개인적 차원의 변수 중 일상생활 만족도와 자존감, 가족적 차원의 변수 중 배우자와의 의사소통 빈도와 대화만족도, 환경적 차원의 변수 중 경제적 어려움, 사회적 지지에 대한 인식정도, 일하고 싶은 정도, 무료함의 정도, 그리고 교육 프로그램 참여여부, 퇴직준비 여부 등의 변수가 유의한 관련을 나타냈다. 조기퇴직자의 우울 정도를 예측케 하는 가장 중요한 요인으로 검증된 것은 일하고 싶은 정도였다. 다음으로 중요한 요인은 배우자와의 대화만족도, 무료함의 정도로 나타났다(한혜경, 2003:82). 이 연구의 결과는 조기퇴직자의 우울 정도가 매우 높다는 것을 보여준다. 배우자와의 대화 만족은 조기퇴직자들에게 일 다음으로 중요한 의미를 가지고 있는데 가족, 특히 배우자와의 진솔한 대화 여부에 따라서 우울 정도가 달라질 수 있다는 것을 보여준다. 또한 무료함의 문제와 경제적 어려움으로 인한 우울감도 심각한 수준으로 나타났다(한혜경, 2003:96-97).

반면 중년기 퇴직이 심리적 만족감에 미치는 요인에 대해 분석 연구도 있다. 리와 러(Lee&Law, 2004)는 중년기 홍콩 사람들이 퇴직에 대해 어떠한 계획을 가지고 있고 어떻게 준비하는가, 그리고 어떠한 요인이 은퇴 계획에 영향을 미치며 은퇴기간 동안에 충족감을 느끼게 하는가에 대해 연구하였다. 연구결과 재산의 확보, 건강이 심리적 만족감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 연구자는 정년 연장과 퇴직 후 생활을 지원하기 위하여 국민연금제도의 개선 등 공적 부조가 확충되어야 하며, 재취업 기회를 확

대해야 한다고 주장하였다. 더 나아가 퇴직자의 불안감을 경감시키기 위한 제도적 개선이 필요함을 역설하였다.

나) 사회관계 및 적응에 관한 선행연구

이승아・한경혜(1998)는 40세~59세의 직장 남성을 대상으로 퇴직 후 생활에 영향을 미치는 변수를 개인 및 가족특성변수와 직업특성 변수로 구분하고 이들 변수와 퇴직 후 생활 적응도 간의 상관관계를 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 중년기 직장 남성들은 퇴직에 대하여 대체적으로 중도적 태도를 보이고 있다. 퇴직에 대한 태도는 퇴직 후 물질적・정신적 자원 확보에 대한 자기 평가 및 이해가 높을수록 긍정적이다. 둘째, 우리나라 중년기 직장 남성들은 퇴직 후 생활에 대비하여 구체적이지는 않지만 막연하게나마 계획하고 있다. 셋째, 중년기 직장 남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활 계획에는 직업 안정성이나 직업 만족도와 같은 변수가 개인 및 가족 특성 변수에 비하여 더 많은 영향을 미치고 있다. 그러나 가계 소득이나 건강 상태와 같은 개인 및 가족 특성 변수 역시 중요하다(이승아・한경혜, 1998:133-134).

3) 라이프 코스 관점에서의 은퇴경험 연구

은퇴결정의 자발성과 비자발성을 구분하는 것은 간단명료하지 않다. 외견상 자발적 선택에 의한 은퇴라도 실제 의사결정의 바탕에는 비자발성이 개입되었을 가능성이 크기 때문이다. 서구에 비해 한국사회에서는 그럴 가능성이 더 높다는 견해가 최근 연구동향이다(한경혜, 2007). 이러한 문제의식에서 출발하여 한경혜(2007)는 은퇴와 관련된 국내의 기존연구들이 주로 위기이론이나 스트레스이론에 기초하였다고 주장하면서(김명자, 2003; 배문조・전귀연, 2004; 신화용・조병은, 1999: 최가영・조임현・이의훈, 2001), 은퇴경험의 역동성을 이해하기에는 제한적이라고 지적한다. 최근 은퇴관련 연구에서는 남성만이 아니라 여성근로자의 은퇴에 대한 관심이 증가하는 가운데, 젠더 간 차이를 비교하고 있으며, 라이프코스 관점에서 젠더 간 은퇴 비교연구가 증

가하고 있다. 한경혜(2007) 연구는 은퇴결정 및 적응과정의 복합성을 이해하기 위해서는 은퇴의 맥락과 시간성을 강조하는 라이프코스의 관점이 도입되어야 한다고 주장한다.

라이프코스 관점의 은퇴연구는 전이의 '시간성(temporality)' 개념의 도입을 중요시한다. 은퇴를 사건이 아닌 과정(process)으로 보고 접근하여 은퇴 후의 삶을 은퇴이전 직업세계의 경험 등의 결과물로 바라본다. 은퇴 후의 적응도 고정된 결과물로 보기보다는 시간경과에 따라 변화한다는 점에 주목한다. 은퇴 및 재취업의 과정을 반복하는 등 다양한 양상의 은퇴가 존재하며, 직업 역할로부터의 퇴장이 은퇴 이전에 이미 시작되었다고 본다.

이 연구에서는 은퇴 후 경제상황 변화, 건강 변화, 부부관계 변화, 자녀와의 관계변화, 친구관계 변화 각각을 종속변수로 하면서 은퇴 후 적응이나 삶의 질을 파악하려고 했다. 부모의 은퇴 시기는 자녀 지원 부담과 밀접하게 관련되어 있다. 자녀의 고등교육이나 결혼 등은 상당한 규모의 경제적 부담을 부모에게 지운다. 자녀가 졸업, 취업, 결혼 등 성인기로의 전이를 완수하지 않는 상태에서 발생한 부모의 은퇴는 가족에게 어려운 경험이 될 가능성이 높다고 본다. 부부관계와 친구관계에서 여성은 남성에 비하여 은퇴 후 부정적 변화를 경험할 가능성이 낮다(한경혜, 2007). 라이프코스의 관점에서 은퇴에 있어 남녀 간의 차이를 분석한 관점은 본 연구의 분석에서 참고 될 것이다.

한편 스지노바츠와 드비니(Szinovacz&Deviney, 2000)는 부부 혹은 배우자의 특성과 젠더 차이에 따라 노동시장에서의 퇴출 혹은 퇴직에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 배우자의 은퇴 결정은 배우자 각각 혹은 배우자 공통의 경제적 여건에 영향을 받았다. 고려되는 경제적 여건은 젠더에 따라 상이하게 나타났다. 남편은 아내가 사회보장 혹은 연금의 수급대상자가 될 때까지 퇴직을 늦추려고 하는 반면, 아내는 그 커플의 전반적인 경제적 상황에 영향을 받았다. 보통 아내는 남편보다 연령이 낮으므로 배우자의 수급자격에 대한 상황 고려는 자신의 퇴직과 큰 연관이 없었다. 부부의 소득이 아내의 퇴직에 주로 영향을 미친다는 사실은 아내의 소득이 잔여적 혹은 기여적 특

성을 갖고 있다는 것을 보여주었다. 아내들은 부부의 경제적 풍족함을 위해 필요하다면 노동시장에 잔류했다. 부인의 퇴직금 급여는 배우자들의 수급자격 뿐 아니라 소득이 높은 배우자의 경우 부수적이기 때문에 퇴직 이후 아내의 노동 참여는 그들이 수급자격에 도달하자마자 종료되었다(Szinovacz & Deviney, 2000:489). 배우자의 퇴직 결정은 그들의 퇴직이후 관계에 영향을 받는다. 부부관계는 각각의 배우자의 퇴직 가능성에 실질적인 영향을 미쳤다. 상호관계에 있어 만족을 느끼는 부부는 퇴직으로 인해 시간과 활동을 함께 하는 것에 기대를 갖는 반면, 그렇지 않은 부부는 노동시장에의 참여를 가정생활의 불만으로부터 도피하기 위한 수단으로 생각했다(Szinovacz & Deviney, 2000:490).

다. 부부관계의 변화

1) 유연한 가족부양자 개념 모색에 관한 선행연구

우리나라 중년기 남성들 사이에서는 자신이 가족 부양의 주책임자라는 의식이 확고하다. 대체로 우리나라 남성은 가족의 생계를 담당하고, 대외적으로는 가족의 대표자로서 활동하며 가족생활을 지휘해 나가야 한다고 생각한다. 그러기 위해서는 강하고, 술 잘 마시고, 화통하며, 사소한 일에 너그러워야 한다고 생각한다. 그리고 이러한 모습을 갖춘 남성을 남성답게 보는 문화풍토에서 남성들은 이러한 모습을 유지하며 결혼 후에도 가족을 부양하는 생계책임자로서 살아가려고 노력한다(문소정, 1995). 이것은 학력, 능력, 성향과 관계없이 대부분의 남성들이 이상적으로 생각하는 가부장적 역할 유형이다.

사회가 변화함에 따라서 우리사회에서도 권위적이며 독단적인 이미지에서 벗어나 부인과 동반자적 관계를 형성하는 것이 바람직하다는 생각을 가진 남성들이 늘고 있다. 가족과 함께하는 시간의 양이 충분하지 못한 상태에서 질적인 관계를 형성하는 것이 중요하다는 생각을 하는 남성이 늘고 있다. 여가를 함께 하거나, 자녀양육방식을 함께 결정하고 공동의 관심사를 개발하는 것이 동반자적 관계로의 변화를 의미한다. 그러나 아직 중년기 남성과 부인

사이에서 동반자적 관계가 익숙한 개념은 아니다. 또 남자들에게 있어서는 직장의 비중이 상당하여 주중의 일과는 업무 중심으로 이루어질 수밖에 없는 것이 우리의 현실이다.

과거와는 달리 가족을 위한 생계부양을 잘하는 것만으로는 좋은 남편 혹은 좋은 아버지가 될 수 없다. 최근에는 좋은 남편이나 아버지가 되기 위한 조건으로 가족과 시간을 함께하는 것이 추가되었다. 직장업무와 관련 책임이 여전히 큰 남성에게 있어 이렇게 추가된 요건은 부담일 것이다. 남성도 인간이기 때문에 "가장의 책임"을 혼자서 질 때 어려움이 클 것이다. 이러한 맥락에서 퇴직 이후 남성이 생계부양의 "가장"역할을 제대로 수행하지 못할 때 남성의 고통은 상당하다. 최근 일반화된 중년기 남성들의 조기퇴직은 남성들에게 심리적, 경제적으로 커다란 압박감을 주고 있다. 퇴직 후의 어려움을 극복하지 못하고 심리적·신체적 건강에 해를 입기도 한다. 많은 남성들은 자신에게서 강한 면만을 기대하는 주위의 시선으로 인해서 자신의 나약한 면을 드러내지 못한다.

사회적 규범은 역할을 구속한다. 사람들이 자신의 있는 그대로의 모습보다는 자신의 사회적 지위에 따른 모습을 보려는 경향으로 남성 스스로가 규범에 따라 자신을 옭아맨다. 성역할 관념이 빠르게 변화했지만 우리나라 남성들은 아직도 생계유지의 주책임자라는 의식에서 벗어나지 못하고 있다. 이것으로 인하여 남성은 가족과 사회에서 많은 특권을 부여받지만 그것은 동시에 이들을 구속하는 족쇄이기도 하다. 남성에게 부여되는 강인한 이미지에서 벗어나 자신의 어려움을 부인과 솔직하게 나눌 수 있을 때 부부간 동반자적 관계가 가능하다.

냉정한 사회에서는 철저한 직업의식을 가지고 일해야만 가족을 벌어 먹일 수 있다고 생각한다. 직업세계에서 많은 남성은 조직의 일부로서 일한다. 많은 기업이 실시하고 있는 영업 전략이나 사원훈련용 프로그램은 암묵적으로 남성성을 강화하고 있다. 조직 운영의 전반적인 흐름은 경영자의 특성과 남성의 윤리적 특징의 결합이 주를 이룬다(이진미, 1985). 관리부문 책임자는 남성을 선호함으로써 남성지배적인 관리 형태를 형성하고 남성 중심적인 조

직의 운영은 자연히 남성들 사이의 화합을 강조하게 된다(Kanter, 1979). 손승영의 연구(1997)에서 비교적 연령이 높은 40대와 50대의 경우는 “일이 나의 인생에 있어서 전부인 것이나 다름없다”는 점을 강조하는 경향을 보인다. 이들은 조직에서의 성공을 간절하게 희망하고 있다. 50대 임원의 경우에도 회사에 대한 강한 애착을 보이고 있으며 회사가 어려움에 처했을 때 최선을 다해 회사를 살리도록 노력해야 한다는데 의심의 여지가 없다(손승영, 1997:198).

남성에게 부여된 생계부양자 이데올로기는 가족과 사회에서 남성에게 전폭적으로 특권을 부여하지만 이것으로 인한 부정적 측면 또한 적지 않다. 중년기 퇴직 남성들이 퇴직을 전후로 느끼는 심리적 불안감은 이들이 생계부양자 이데올로기의 희생자라는 것을 보여준다.

2) 조기퇴직남성의 부부관계에 관한 선행연구

국내에서 이루어진 퇴직 후의 적응에 관한 연구 대부분은 퇴직자 개인에게 초점을 맞추었다. 그런데 퇴직으로 인한 충격과 여파는 퇴직자 개인에게 국한된 것이 아니라 퇴직자 가족 모두에게 적용된다. 우리나라의 경우 상대적으로 낮은 퇴직연령, 퇴직에 대한 준비부족, 사회보장정책의 미비 등이 복합적으로 작용하여 퇴직은 퇴직자 개인은 물론 가족에게도 스트레스를 유발하는 사건으로 퇴직 후 적응에 많은 어려움이 따른다(신화용,1996; 조병은,2001). 퇴직 후 당면한 심리적 경제적 어려움에 대한 적응과 대처능력을 키우는 것이 중요하다. 퇴직자뿐만 아니라 이들의 기족 모두의 적응능력을 강화할 수 있는 방법을 찾는 것이 중요하다(김명자, 2003:118). 퇴직 후 부부관계와 부모-자녀관계는 퇴직 당사자가 퇴직 후 생활하는데 중요한 요인이 된다(김명자, 2003:118). 김명자(2003)의 개인탄력성(resilience)의 개념은 전환기에 놓인 가족의 적응력 향상을 지원하기 위한 개념이다.

개인탄력성 변수로는 남편과 부인의 자아존중감이 중요한 요인으로 밝혀졌다. 퇴직을 긍정적으로 수용하는 것이 퇴직 후 적응을 쉽게 해준다. 개인의

인성이 퇴직 후 적응에 가장 중요한 요인이라고 지적된다(Thorson,2000).

가족탄력성 변인으로는 부부간 의사소통과 응집성과 남편의 퇴직을 부인 및 가족이 수용하는 것이 중요하다. 가족 구성원 간의 정서적 유대 및 적극적 의사소통이 퇴직 후 적응에 긍정적으로 작용한다. 다시 말하면 원만한 가족관계는 퇴직자 가족이 당면한 어려움을 이길 수 있는 힘을 제공한다. 사회탄력성 변인으로는 남편은 퇴직 지원정책에 대한 만족도, 부인의 경우에는 종교 활동이 중요하게 나타났다(김명자, 2003:118).

모엔(Moen)과 그의 동료들(Moen et al, 2001)은 생애사적 관점에서 부부의 퇴직이 부부관계에 미치는 긍정적 측면과 부정적 측면을 조사하였다. 이들에 의하면 개인의 주된 경력 직업에서 은퇴로의 전이는 남성과 여성 모두의 경우에 있어서 부부관계의 질을 크게 떨어뜨린다고 본다.

Ⅲ

경제활동 관련 중년기 남성 현황 및 문제점

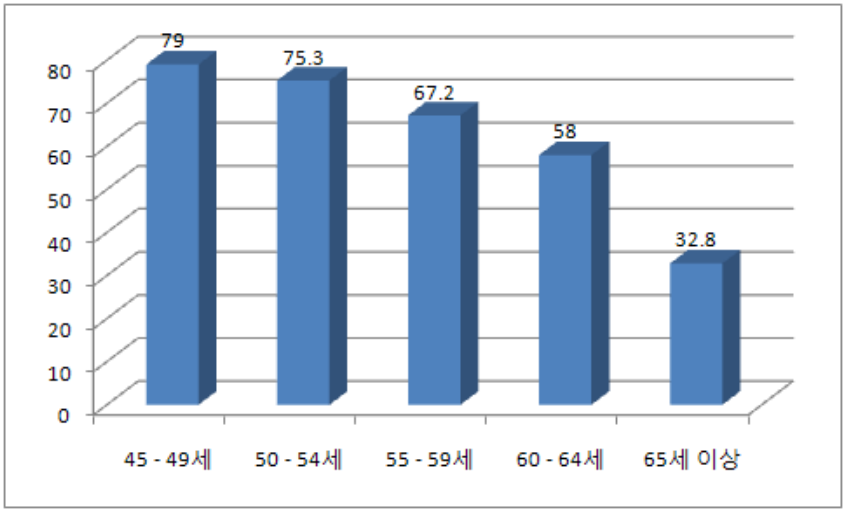
1. 중고령자 경제활동참여 현황 및 문제점 41
2. 중고령자 고용장려 추진정책 현황 및 문제점 51

1. 중고령자 경제활동참여 현황 및 문제점

가. 경제활동 참가자에서 비경제활동자로의 변화

우리나라 45세 이상 중·고령 남성의 연령대별 경제활동참가율을 살펴보면, 45세-49세의 경제활동참가율이 가장 높았다가 점차 감소하는 것으로 나타난다. 2007년 7월 현재 45세-49세 남성의 경제활동참가율은 79%이고, 50세-54세 75.3%, 55세-59세 67.2%, 60세-64세 58.0%, 65세 이상 연령대에서는 32.8% 수준으로 점차 감소하여 역U자형의 형태를 보인다. 특히 50세-54세 연령대와 55세-59세 연령대 사이에 경제활동참가율이 8.1% 포인트로 감소하고, 다시 55세-59세 연령대와 60세-64세 연령대 사이에 9.2% 포인트로 크게 감소한다. 이는 55세를 기점으로 상당수 중·고령 남성의 경제활동상태가 경제활동참가자에서 비경제활동자로 변화하고 있음을 짐작케 한다.

<표 Ⅲ-1> 중·고령 남성의 연령대별 경제활동참가율



연 령	경제활동참가율(%)	감소율(%)
45 - 49세	79.0	
50 - 54세	75.3	▽ 3.7
55 - 59세	67.2	▽ 8.1
60 - 64세	58.0	▽ 9.2
65세 이상	32.8	▽ 25.4

출처: 통계청DB(2007년 7월 현재).

그러나 2006년도에는 55세를 전·후로 하여 비경제활동인구로의 편입이 본격적으로 진행이 된다 하더라도, 여전히 우리나라 중·고령 남성의 경제활동참가율은 선진국들에 비해 높은 수준이다. 55세-64세 연령대 남성의 경제활동참가율을 OCED 국가들 예컨대, 호주(67.4%), 독일(64.1%), 일본(83.8%), 영국(68.3%), 미국(69.6%) 등과 비교해보면, 일본을 제외하고 가장 높은 참가율(74.9%)을 보인다(OECD, 2006). 이는 국민연금제도를 비롯한 노후소득보장체계가 미성숙하다는 제도적인 요인과 자영업과 농업부분의 비중이 크다는 산업 및 노동시장적인 요인이 복합적으로 작용한 결과로 이해된다. 즉 주된 일자리에서 퇴직한 이후의 생활을 보장해 줄 수 있는 제도적인 지원체계가 미비하기 때문에 늦은 나이까지 노동시장에 오래 머무를 수밖에 없어 서구 선진국들에 비해 중·고령자들의 경제활동참가율이 높게 나타나는 것이라 할 수 있다. 즉 많은 중·고령자들이 소득원을 확보하기 위해서는 일을 계속하는 것 이외에 별다른 대안이 없음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

<표 Ⅲ-2> OECD 국가별 남성의 경제활동 참가율 비교

(단위: %)

		15 - 24	25 - 54	55 - 64
호주	실업률	10.9	3.6	3.6
	경제활동참가율	72.6	90.34	67.4
독일	실업률	14.2	9.5	11.9
	경제활동참가율	53.9	93.8	64.1
일본	실업률	8.8	3.9	4.5
	경제활동참가율	44.7	96.1	83.8
한국	실업률	11.7	3.6	3.0
	경제활동참가율	24.3	90.8	74.9
영국	실업률	15.8	4.2	3.3
	경제활동참가율	69.1	91.7	68.3
미국	실업률	11.2	3.6	3.0
	경제활동참가율	63.3	90.6	69.6
OECD 유럽	실업률	16.9	6.8	6.2
	경제활동참가율	49.7	91.8	56.4
전체 OECD	실업률	12.6	5.1	4.6
	경제활동참가율	54.2	92.1	66.3

출처: OECD DB "Employment/population ratio, activity and unemployment rates by selected age group: Men"(2006).

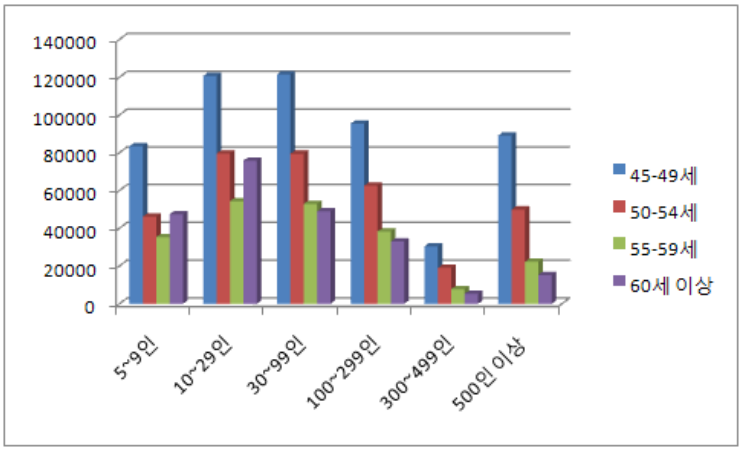
나. 대규모 사업장에서 소규모 사업장으로 이동

그러나 주된 일자리에서 퇴직한 이후에 이어지는 중·고령자의 경제활동은 퇴직 전의 일자리와 같은 규모의 사업장 그리고 업종과 직종에서 이루어지는 것으로 보이지 않는다. 사업장 규모별 고용된 중·고령자의 분포를 살펴보면 10인 미만의 사업장에서 중·고령자의 고용비율이 높게 나타날 뿐만 아니라 60세 이상자의 고용은 오히려 증가하는 것을 알 수 있다. 이는 300인 이상의

사업장이 생애 주된 일자리가 되었던 중·고령자들은 퇴직 이후 사업장 근무했던 곳보다 규모가 큰 사업장 보다는 작은 사업장으로 이동할 가능성이 높음을 시사한다. 사업장 규모가 작을수록 중·고령자의 비율이 높다는 것은 2005년 노동연구원에서 수집한 '고령자고용 실태조사'와 2006년 노동부의 '300인 이상 사업장 고령자 고용현황조사'의 분석결과에서도 밝혀진바 있다. 노동연구원의 고령자 실태조사 결과에 따르면 사업장규모가 작을수록 정규직 고령자비중이 높고, 사업장규모가 클수록 고령자 기준고용률[7]에 미달하는 사업장이 많아, 1000인 이상 사업장의 70.8%, 500-999인 사업장의 54.1%, 300-499인 사업장의 49.0%가 고령자 고용이 저조한 것으로 보고되었다(노동연구원, 2005). 이러한 결과는 노동부의 고용현황 조사에서도 동일하게 나타나, 300-499인 사업장의 중·고령자 고용율은 7.19%, 500-999인 사업장은 7.91%, 1000인 이상 사업장은 3.56%로 사업장 규모가 클수록 중·고령자의 고용비율이 낮은 것으로 밝혀졌다(노동부, 2006).

<표 Ⅲ-3> 사업장규모별 중·고령자의 고용률

(단위: %)



7) 고령자 기준고용률: 제조업(상시근로자수의 2/100), 운수업/부동산 및 임대업(상시근로자수의 6/100), 그 외 산업(상시근로자수의 3/100)

		5~9인		10~29인		30~99인		100~299인		300~499인		500인 이상	
전체 연령		646,301		1,103,673		1,069,878		754,743		232,481		733,872	
45-49세		83,451		120,689		121,555		95,436		30,432		89,126	
(비율)		(12.9)		(10.9)		(11.4)		(12.6)		(13.1)		(12.1)	
50-54세		46,096		79,510		79,480		62,576		19,013		49,908	
증감률	(비율)	▽5.8	(7.1)	▽3.7	(7.2)	▽4.0	(7.4)	▽4.3	(8.3)	▽4.9	(8.2)	▽5.3	(6.8)
55-59세		35,319		54,296		52,863		38,267		7,753		22,287	
증감률	(비율)	▽1.7	(5.4)	▽2.3	(4.9)	▽2.5	(4.9)	▽3.3	(5.0)	▽4.9	(3.3)	▽3.8	(3.0)
60세 이상		47,414		75,806		48,996		33,071		5,203		15,264	
증감률	(비율)	▲1.9	(7.3)	▲1.9	(6.8)	▽0.3	(4.6)	▽0.6	(4.4)	▽1.1	(2.2)	▽0.9	(2.1)

자료: 노동부(2006), 2005년 임금구조기본통계조사보고서에서 발췌하여 재구성.

산업별로 중·고령자의 분포를 살펴보면, 업종에 따라 중·고령자의 고용률의 편차가 큰 것으로 나타난다. 예컨대 광업(14.9%), 기타서비스업(10.8%), 부동산임대 및 서비스업(10.0%), 운수업(8.1%), 농림어업(6.1%), 전기・가스・수도업(5.1%), 건설업(5.1%) 에서는 고용율이 높으나, 통신(0.8%), 도매 및 소매(0.9%), 금융 및 보험업(1.1%), 제조업(1.9%) 등 4개 업종의 고용률은 2%이하이다(노동부, 2006). 이는 업종 특유의 기술특성 및 노동시장 특성이 반영된 결과로서 중·고령자들이 퇴직 이후 동일한 업종 보다는 새로운 업종에서 근로활동을 이어갈 가능성이 높음을 시사한다.

다. 관리직에서 단순노무직 종사자로의 이동

이러한 경향은 업종뿐만 아니라 직종분포에서도 나타난다. 50세 이후 고위임직원 및 관리자와 전문가의 비율은 큰 폭으로 감소하는 반면, 단순노무종사자의 비율은 50세 이후 큰 폭으로 증가하여 60세 이상의 고령자의 경우 29.5%가 단순노무직에 종사하는 것으로 밝혀졌다. 판매서비스직과 농림어업직에서 60세 이상자의 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 중·고령자들이 퇴직 이후에 근로활동을 하는 직종이 매우 한정적일 뿐만 아니라 노동시

장에서의 직업지위가 매우 낮은 곳에 집중되어 있음을 의미한다. 즉 퇴직이후 한정된 업종과 직종에서 새로운 일을 찾아 근로활동을 이어가는 것이 쉽지 않으며, 구직에 성공했다 하더라도 새로운 일자리의 고용의 질은 매우 낮을 것으로 짐작된다. 결국 중·고령자들이 주된 일자리 퇴직 이후 남은 근로생애 동안 불안정한 고용상태에 근로생애 후반기를 보내는 것으로 이해된다.

<표 Ⅲ-4> 직종별 중·고령자의 고용률Ⅰ

		고위임직원 및 관리자		전문가		기술공 및 준전문가		사무종사자		서비스종사자	
전체 연령		308,039		447,348		720,434		1,029,099		90,179	
45-49세		78,875		51,058		64,874		90,275		7,078	
비율		(25.6)		(11.4)		(9.0)		(8.8)		(7.8)	
50-54세		52,909		24,940		29,386		45,163		4,590	
증감률	비율	▽8.4	(17.2)	▽5.9	(5.5)	▽4.9	(4.1)	▽4.4	(4.4)	▽2.7	(5.1)
55-59세		29,944		12,907		14,075		20,087		2,829	
증감률	비율	▽7.5	(9.7)	▽2.6	(2.9)	▽2.2	(1.9)	▽2.5	(1.9)	▽2.0	(3.1)
60세 이상		26,302		11,801		11,776		16,825		1,394	
증감률	비율	▽1.2	(8.5)	▽0.3	(2.6)	▽0.3	(1.6)	▽0.3	(1.6)	▽1.6	(1.5)

<표 Ⅲ-5> 직종별 중·고령자의 고용률Ⅱ

		판매종사자		농업, 임업 및 어업숙련 종사자		기능원 및 관련 기능 종사자		장치, 기계조작 및 조립종사자		단순노무종사자	
전체연령		93,156		8,935		472,797		1,006,960		62,497	
45-49세		4,609		1,138		64,435		148,743		3,354	
비율		(4.9)		(12.7)		(13.6)		(14.8)		(5.4)	
50-54세		2,292		706		32,966		103,332		6,600	
증감률	비율	▽2.4	(2.5)	▽4.8	(7.9)	▽6.7	(6.9)	▽4.8	(10.3)	▲5.2	(10.6)
55-59세		552		508		19,096		53,920		10,645	
증감률	비율	▽1.9	(0.6)	▽2.2	(5.7)	▽2.9	(4.0)	▽4.7	(5.3)	▲6.4	(17.0)
60세 이상		1,086		580		14,317		32,670		18,468	
증감률	비율	▲0.6	(1.2)	▲0.8	(6.5)	▽1.0	(3.0)	▽2.1	(3.2)	▲12.5	(29.5)

자료: 노동부(2006), 2005년 임금구조 기본통계 조사 보고서에서 발췌하여 재구성.

라. 준비되지 않은 정년 경험

우리나라 중·고령자들이 55세를 전·후하여 생애 주된 일자리에서 퇴직하고 고용이 불안한 저임금의 일자리에서 남은 근로생애를 보내게 되는 데에는 기업에서 일반적인 관행으로 되어 있는 '정년퇴직제도'의 영향이 매우 크다. 정년퇴직제도는 연령만을 이유로 종업원을 퇴직시키는 제도로서 우리나라 기업의 약 76%가 정년을 정하고 있으며, 대기업의 경우 97% 정도가 정년퇴직제도를 운영하고 있는 것으로 보고된 바 있다(노동부, 2006). 기업들이 정하고 있는 정년연령은 대체로 55세-57세이다. 이러한 사실은 55세를 전·후로 경제활동참가율을 비롯한 중·고령자의 고용실태의 변화가 두드러지게 나타나는 가를 파악할 수 있는 중요한 실마리가 된다.

2006년 노동부의 '고령자 고용현황조사'에 따르면 기업의 평균 정년연령은 56.9세이다. 이는 고령자고용촉진법에 권고 정년연령인 60세에도 미달일 뿐만 아니라 국민연금수급개시 연령인 60세에도 미치지 못한다. 기업의 평균 정년 연령의 변화양상을 살펴보면, 2001년 56.7세 → 56.6세('02) → 56.7세('03) → 56.8세('04) → 56.8('05) → 56.9('06)로 그다지 큰 변화가 없다. 업종과 사업장 규모로 나누어 살펴보아도 정년 연령은 큰 차이가 없다. 예컨대 산업별로 구분했을 때, 정년연령은 광업 58.4세, 운수업 58.0세, 숙박 및 음식업 56.7세, 건설업 56.5세, 제조업 56.5세, 도매 및 소매업 56.2세, 부동산 및 임대업 55.0세로 나타났고, 사업장 규모별로 분류하였을 때 정년연령은 300인 이상 499인 이하 사업장의 경우 56.8세, 500인 이상 999인 이하 사업장은 56.8세, 1000인 이상 사업장은 56.7세로 나타났다.

단일 정년제를 채택하고 있는 기업들의 정년 연령의 분포를 살펴보면, 55세를 정년으로 하는 비중이 가장 많아 44.1% → 58세(23.7%) → 60세 이상(14.9%)의 순이다. 단일정년제 이외의 정년제를 채택하고 있는 사업장 가운데에는 최저 정년연령이 54세 이하인 사업장도 12%로 적지 않다(노동부, 2006). 대다수 기업이 정하고 있는 정년 연령은 연금수급 개시연령이자 고령자고용촉진법이 권장하는 정년 연령인 60세보다 훨씬 낮다. 실제로 기업의

적지 않은 근로자가 명예퇴직 또는 조기퇴직 등으로 공식적인 퇴직연령 보다 3년-5년 정도 이른 시점에서 퇴직 이후의 생활이 준비되지 않은 정년을 경험하게 되기도 한다. 이러한 정년제로 인해 중·고령자들은 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 연령과 실제 노동시장에서 완전히 퇴거하는 연령 사이에 대략 14여년 정도의 후반기 근로생애를 경험하게 되며, 이 시기에 고용과 소득의 불안정 그리고 퇴직자에 대한 적절한 사회제도의 부재로 이중 고통에 빠질 위험이 높다. 한편, 정년제는 완전 은퇴의 중요한 계기가 되기도 한다. OECD에 의하면 정년경험은 다른 조건이 일정할 경우 60대 남성의 취업 확률을 20% 정도까지 떨어뜨리는 노동력 상실 효과를 가져온다. 이에 더하여, 이것은 정년 이후 재취업하는 일자리의 임금 수준이 매우 낮아 고령자가 노동시장에 참여하지 않는, 즉 고령자의 취업의욕을 저해하는 것으로 보고된 바 있다(OECD, 2006).

마. 한국의 조기퇴직에 대한 문제점

1) 이른 퇴직과 퇴직 후 불안정한 근로여건

우리나라는 고용의 안정성이 매우 낮은 국가에 속하는 것으로 평가된다. 연령별 근속기간을 비교해보면, 노동시장이 매우 유연한 미국이나 영국과 닮은꼴을 하고 있으나, 미국이나 영국의 근로자보다 더 불안정한 직업경로(career path)를 갖는다. 중·고령 남성의 평균 근속기간은 45세-54세에 근속연수가 최고에 달한 후 급속하게 감소하는 패턴을 보이는데, 감소하는 비율이 미국이나 영국에 비해 크다. 미국과 영국을 제외한 다른 OECD 국가들의 경우 55세-50세 또는 60세-64세에 근속기간이 최고조에 달하는 것과는 매우 대조적이라 할 수 있다. 이는 생애 주된 일자리에서의 퇴직연령이 OECD 국가들에 비해 이르다는 것을 의미한다. 고령자는 직원을 따로 두지 않은 자영업자이거나 무급가족종사자인 경우가 많은데, 2002년 자영업자의 비중은 40%를 넘는다. 임금근로자 일지라도 임시・일용직일 확률이 높아 전체 임시직의 16%, 일용직의 28%를 고령자가 차지한다(장지연, 2005). 이러한 중·고

령 근로계층의 고용불안은 사업장 규모가 작은 중소기업보다는 대기업에서, 그리고 서비스직 관련 기업에서 보다 고용주의 고정비용의 부담이 상대적으로 큰 제조업 등에서 고용불안 현상이 높게 나타날 수 있다. 산업의 고도화 추세에 따른 자본집약형 산업의 발전은 중·고령 근로계층의 고용불안 문제를 만성화 할 가능성이 높다(방하남외, 2004). 퇴직 후 대다수 중·고령자들이 고용이 불안한 저임금의 일자리 또는 고위험의 직종 등 고용의 질이 낮은 일자리에 종사하는 데에는, 이들의 상당히 낮은 정규교육수준이 주요하게 영향을 미치는 것으로 지적된 바 있다(OECD, 2006).

2) 연령차별과 중·고령인력에 대한 편견과 고용기피

연공을 기준으로 임금을 결정하는 체계에서 중·고령자의 비중이 증가하는 경우 기업의 고비용 구조가 초래되어 기업으로 하여금 중·고령 근로자의 조기퇴직을 유도하게 한다. 이연보상체계(delayed payment contracts)는 그 자체로 고정비용을 발생시키기 때문에 중·고령 근로자를 채용할 유인이 줄게 된다. 우리나라의 호봉제는 강력한 이연보상체계로, 호봉제가 적용되는 기업에서의 중·고령자의 고용율은 통계적으로 유의한 수준에서 낮게 나타나는 것(김정한, 2006)으로 밝혀진 바 있다. 따라서 중·고령자의 노동력이 다른 연령층의 노동력과 생산성에 있어 별다른 차이가 없다고 한다면, 다른 조건이 동일할 때 기업은 고비용이 드는 중·고령자를 계속 고용하기 보다는 신규인력의 고용을 선호하게 된다. 예컨대 명퇴자를 선정하는 과정에서 연령을 고려한 기업이 55%, 정리해고 과정에서도 연령을 고려한 사업체가 52%(한국노동연구원, 2005) 라는 사실은 연령을 기준으로 중·고령자를 배제하는 방식의 인사관리가 기업에서 행해지고 있음을 단적인 예라 할 수 있다.

중·고령자 고용의 문제 및 원인은 사업체에서 이들에 대한 고용을 기피하는 때문인데, 대략사업체의 70%가 중·고령자의 고용을 꺼리는 것으로 나타났다(김정한, 2006). 중·고령인력에 대한 부정적인 인식은 첫째, 작업능력이나 능률저하 둘째, 체력문제로 힘든 작업곤란 셋째, 보임・배치・처우상의

어려움 넷째, 생산성에 비해 높은 임금 등 중·고령인력의 단점에서 기인한다. 순수한 연령에 의한 임금프리미엄 즉, 생산성과 임금간의 괴리가 중·고령자의 고용을 불안하게 만드는 원인이 된다. 이러한 임금프리미엄은 대기업 관리직에서 가장 강하게 나타나며, 전문기술직・제조업, 대기업의 사무직, 미약하지만 대기업의 생산직에도 상대적으로 크게 나타난다(허재준・전병유, 1998). 기업들이 중·고령자 채용을 꺼리는 이유 중의 또 다른 하나는 이들에게 적합한 직무가 부족하다는데 있으며, 직위부족에 따른 고용기피도 원인이 된다. '고령자는 능력이 부족하다', '고령자는 노동력으로서 다루기 어렵다'는 편견도 중·고령자 고용기피 원인의 하나가 된다. 나이가 들수록 특정 유형의 능력이 감소되는 것은 사실이나, 노동력으로 완전히 가치가 없어지는 것은 아니다. 오히려 나이가 들수록 어느 유형의 능력은 향상되어 젊은 층이 담당할 수 없는 직무를 수행할 수 있다.

3) 재취업 여건의 제한과 직업훈련참여의 저조

모집 및 채용 시 연령제한은 중·고령자의 구직 및 재취업 기회를 줄이는 요인이 된다. 45세 이상 중·고령자들이 재취업하지 못하는 가장 주된 이유가 "구인의 연령과 자신의 연령이 맞지 않음"의 사유이고, 55세 이상의 50%이상이 연령의 사유로 재취업을 하지 못하는 것으로 보고된 바 있다(OECD, 2005). 희망하는 임금이 너무 높아 재취업하지 못하는 것이라면 희망임금을 낮추어 조정하는 것이 가능할 것이고, 기업이 요구하는 능력이 부족하여 재취업하지 못하는 것이라면 필요한 직업훈련을 받음으로써 그 능력을 갖추는 것도 가능하다. 그러나 연령은 본인의 의사나 노력으로 바꿀 수 없기 때문에 일정 연령을 넘었다는 이유로 재취업하지 못하게 되면, 임금이나 능력개발에 의한 조정의 여지는 생각조차 할 수 없다.

일할 의욕과 능력이 있는 퇴직 중·고령자의 비중은 크게 늘고 있으나, 마땅한 일자리가 없는 것이 현실이다. 그로 인해 2005년도 워크넷(work-net)상 중·고령자 일자리 경쟁배수는 17.67배로 1.93배인 청년층 보다 9배나 높은 것

으로 나타났다(김철홍, 2007). 정부가 중·고령자를 위한 재취업 정책으로 고령자인재은행 등을 통해 직업알선을 하고 있으나, 알선 하는 주 업종이 건물관리, 주차, 주유원 등 주로 단순노무직에 한정되어 있다. 최근에 와서 고급인력정보센터를 통해 전문・기술직종까지 확대하고는 있으나 다양성에 있어서는 상당히 뒤떨어진다(김수원・이지연, 2006). 무엇보다도 노동시장의 구조와 여건이 변화함에 따라 '경력탄력적인 인력'에 대한 요구가 증가하고 있음에도 불구하고 중·고령자들은 이러한 변화를 적극적으로 수용하지 못하는 문제가 있으며, 직업훈련 참여가 매우 낮은 문제가 있다. 중·고령자의 직업훈련참여가 낮은 데에는 직업경력과 직업훈련 분야 등을 토대로 한 경력개발의 계획에 대한 필요의 인지 수준이 낮고, 개인의 생애 경력개발을 지원해 줄 수 있는 프로그램이 부재한 것에 그 원인이 있다.

2. 중고령자 고용장려 추진정책 현황 및 문제점

가. 정부의 현 중고령자 고용장려 추진정책

정부에서는 고령자의 장기근무 분위기를 형성하기 위하여 여러 방면에서 새로운 시도를 하고 있다. 먼저, 법률 제・개정과 관련하여 연령차별금지 캠페인을 벌여왔고 올해에는 연령차별금지를 법제화하기 위해 '고령자고용촉진법 일부 개정 법률안'을 입법예고했다. 이 법률안의 상정은 개인의 능력과 무관하게 연령을 기준으로 한 차별적 관행을 해소하여 고령자 등의 고용연장과 고용안정 방안을 마련하는 것을 그 목적으로 한다.

또한 기준고용률제도를 개선하고, 고령친화형 작업환경 개선자금 융자 등을 지속적으로 추진할 것을 발표하였는데, 이는 고령자가 퇴직 이후에도 연령차별을 받지 않고 계속해서 일할 수 있는 환경을 제공하기 위한 제도를 입법화하기 위한 것이다. 정부는 정부부문에서뿐만 아니라 사기업에서도 고령자 고용을 확대하기 위한 제도를 도입하는 것을 장려했다. 예컨대 정부는 실질적인 정년연장이 가능하도록 '정년연장・계속고용장려금'을 도입하였다.

또한 노사교육과 임금피크제 컨설팅 지원, 임금피크제 보전수당 지급은 물론 다양한 고령자 고용촉진 장려금을 통해 고령자 인센티브를 더욱 강화해 나갈 계획이다.

위와 같은 노력과 더불어 정부에서는 일자리의 난이도와 생산성 등에 따라 참여기간, 임금을 차등화하고 지역특성에 맞고 일자리 창출효과가 큰 아이템에 대해서는 지역혁신사업으로 선정·지원할 계획에 있다. 일자리 부족을 호소하는 중소기업에도 노인인력 파견을 추진하고, 노인시험감독관, 노인주유원 등 민간부문 일자리를 적극적으로 개발·보급할 예정이다.

나. 정부의 현 추진정책 현황

정부는 고령자의 노동시장 재진입을 위해 고령자를 채용하는 사업주에게는 신규고령자고용촉진장려금, 고령자다수고용촉진장려금, 정년퇴직자계속고용장려금 등 각종 장려금을 지원하고 있다. 정부 지원제도에 관한 상세한 내용은 다음과 같다.

1) 고령자 뉴스타트 프로그램

보다 적극적인 방안으로, 고령 실업자가 공공부문 및 중소기업 현장훈련에 참가하고 해당기업에 취업하도록 촉진하는 고령자 뉴스타트 프로그램을 비롯한 다양한 재취업 알선 및 직업훈련 프로그램을 통해 노인 취업기회를 확대하고자 한다. 고령자 뉴스타트 프로그램은 55세 이상 고령자를 공공기관, 비영리 민간단체, 중소기업 등에서 일정기간 현장훈련(OJT)을 받게 함으로써, 고령 구직자의 직업능력을 개발함과 동시에 공공기관, 중소기업 등에는 일할 의욕 있고 성실한 노동력을 공급한다는 것을 골자로 한다.

2) 신규고령자고용촉진장려금

이 제도는 고령의 노동자를 채용하는 사업자에게 장려금을 지급하는 것으로, 55세 이상 고령자가 고용지원센터와 고령자인재은행 등 정부가 지원 또

는 운영하고 있는 취업알선기관에 구직등록을 한 다음 3개월이 지나도 취업을 하지 못했을 경우, 그 고령자를 채용하는 사업주에게 6개월 동안 매월 30만원, 이후 6개월 동안은 월15만원(500인 이하 월30)씩 지원하는 제도이다. 정부는 지원 대상을 2004년 55~59세에서 50~64세로 확대했고, 2006년에는 다시 65세 이상으로 확대했다. 또한 2003년부터 2006년까지 총 1,585억 원이 지원되었다.

3) 고령자다수고용촉진장려금

이 제도는 55세 이상 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주에게 고령자 1인당 분기에 15만원씩 장려금을 지원하는 제도이다. 2004년에 도입된 이 제도는 제조업의 경우 4%, 부동산업은 42%, 사업지원서비스업은 17%, 기타 업종은 7%로 고령자 비율을 규정하고 있다. 또한 정년이 57세 이상인 사업장 중 18개월 이상 근무한 고령자를 정년이후에도 계속 고용하거나 3개월 이내에 재고용한 경우 1인당 월30만원씩 6개월(500인 이하 12개월)동안 지원하고 있다.

4) 임금피크제 보전수당제도

이 제도는 임금조정을 통해 고령근로자의 계속 고용을 보장하고, 고령자에 대한 인건비부담을 줄이는 것을 그 내용으로 한다. 이 제도는 2006년 도입되어 한시적으로 운영하고 있으며, 노사합의로 임금피크제를 도입해 실시한 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상의 근로자가 임금이 10%이상 하락한 경우 피크 임금과 당해 연도 임금과의 차액에 50%를 곱한 금액을 보전해 주고 있다. 이 제도를 통해 2004년부터 2006년까지 2600여명의 고령자의 고용이 연장되었다. 그러나 올해 4월부터는 임금피크제 보전수당을 신청할 수 있는 고령자의 연봉 상한선을 현재 연봉 4680만원에서 5760만원으로 23.1% 상향조정되었다. 이번에 상향조정된 연봉 5760만원은 55세-59세의 고령근로자 중 상위 10%에 해당하는 임금으로, 현재 4680만원은 전체 근로자 중 상위 10%에 해당하는 임금이다.

5) 고령자고용환경개선자금 융자지원 사업

이 제도는 고령자의 고용 활성화를 위한 사업은 아니지만, 고령자가 작업장에서 보다 안전하고 건강하게 일을 할 수 있도록 2006년 6월부터 실시하고 있는 제도이다. 고령자를 고용하고 있거나 고령자 고용계획이 있는 고용보험 가입업체가 고령자 작업공정 자동화설비, 고령자 근골격계 질환 예방 설비 등을 설치하면 연3%의 이자로 최대 10억 원까지(5년 거치 5년 균등 분할 상환)지원하게 된다.

6) 실업급여 지급 및 고용지원서비스

그 밖에 정부에서는 퇴직한 고령자의 재취업 지원을 위해 고용지원센터 82개소, 고령자인재은행 49개소, 고급인력정보센터 1개소를 운영하여, 공공직업안정기관인 고용지원센터를 통해 실직자에게 실업급여를 지급하는 것은 물론 개인별 취업지원 계획에 따른 일자리정보와 직업훈련, 동행면접 등 고용지원서비스를 제공하고 있다. 고령자고용촉진을 위한 시범센터도 12개 주요센터를 운영 중이며, 모니터링과 평가를 통해 수범사례를 발굴, 확대할 계획이다. 또한 노동부에서 운영하는 워크넷(Work-net)과 별도로 운영되는 고령자전용취업사이트인 시니어넷(Senior-Net)은 고령자취업에 필요한 다양한 정보와 고령자 유관기관과의 연계도 가능하다. 고용보험적용 사업장에서 퇴직한 고령자가 새로운 직종에 재취업하고자 하는 경우 이에 필요한 직업훈련을 무료로 실시하고 훈련수당도 지원한다.

이와 같이 정부는 최근 들어 고령자 재취업을 위한 노력을 기울이고 있다. 그러나 이러한 제도 개선을 위한 노력에도 불구하고, 현재 퇴직 상태에 있거나, 퇴직 예정자들의 재취업은 사실상 쉽지 않다. 위의 제도는 기업 단위에 직접적인 장려금을 지급하고, 고령 노동자가 간접적으로 혜택을 얻을 수 있는 제도라는 점에서 고령 노동자가 직접 구직활동을 할 때 이러한 제도는 큰 도움이 되지 못한다. 베이비 붐 세대들이 대거 퇴직하고 있는 올해, 그들의 재취업을 위한 보다 실질적인 도움을 줄 수 있는 제도가 필요하다.

다. 고용지원정책에 대한 평가

정부는 최근 중고령자와 관련된 고용정책을 실시하고 있다. 시행하고 있는 제도로 기준고용율제도와 정년연장과 재고용 권장, 취업지원 알선, 직업훈련 정책, 적합직종 선정과 채용지도, 고용보조제도를 들 수 있다. 먼저 기준고용율제도는 2003년 5월, '고령자고용촉진법시행령개정'에 따라 기준 고용률을 적용하는 제도로, 기업에서 고령자를 고용하는 비율을 늘리기 위한 것이다. 이 제도가 시행된 이후, 의무사업장을 대상으로 평가해 본 결과 3%의 기준 고용율을 이미 넘어선 것으로 평가되었다.

정년연장과 재고용 권장은 고령자고용촉진법에 의하여 근로자의 정년을 60세 이상으로 규정하도록 권고하고 있으며, 또한 300인 이상 규모의 사업주는 근로자의 연령을 정하는 데 있어 노동부 장관의 규제를 받을 수도 있다.

또한 취업알선 지원을 위하여 정부는 고령자 고용정보센터 운영을 장려하고, 무료직업소개사업소에 소요경비를 지원하고자 한다. 직업훈련정책으로는 각 직종별로 작업수행능력 훈련을 실시하도록 하고 있다. 한국산업인력공단이 주관으로 한국노인복지회 등 69개 기관을 단기적응 훈련실시기관으로 지정하여 운영하고 있다. 또한 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관, 정부출연기관의 장은 그 기관의 적합직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하여야 하며, 채용현황을 매년 노동부 장관에게 제출하도록 하였다. 또한 이러한 기관에서 고령자 적합직종에서 신규채용이 있을 경우에 고령자를 우선적으로 채용하도록 규정하고 있다. 2002년 현재 공공부문의 고령자 적합직종 채용은 38.6%에 달한다. 마지막으로 고용보조금제도를 들 수 있는데, 기준고용률을 초과하여 고령자를 채용한 사업주에 대하여 조세를 감면해주고, 일정기간 고용지원금을 지급한다. 이를 요약한 표는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-6> 중고령자와 관련된 고용정책 현황 및 평가

항목	주요내용	실적
기준고용율 제도	• 기준고용율: 사업장에서 상시 고용하는 고령자의 비율 • 고령자고용촉진법시행령개정(2003.5)에 따라 업종별 차등 기준 고용률을 적용하게 됨: 제조업 2%, 부동산 및 임대업, 운수업의 경우는6%	• 현재 상시근로자 300인 이상 의무사업장이 이미 고령자고용률 3.4%로 현행 기준고용율 3%를 이미 넘어섰음
정년연장과 재고용 권장	• 고령자고용촉진법: 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다. • 상시 300인 이상의 근로자를 고용한 사업주가 정년을 현저히 낮게 정한 경우 노동부 장관은 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있음.	• 한국의 기업 중 일률정년제를 택하고 있는 기업은 1995년 현재 88.6%임. • 일률정년제를 택한 기업 중에서 60세 이상의 정년을 가진 기업은 13.2%임.
취업알선지원	• 고령자고용촉진법: 정부는 구인구직 정보를 수집하고 고령자의 취업을 알선할 의무가 있음. • 이를 위해 고령자 고용정보센터를 운영할 수 있으며, 무료직업의 허가를 받은 비영리법인이나 공익단체를 고령자인재은행으로 지정하고 소요경비를 지원할 수 있음.	• 고령자의 특성을 반영한 취업알선 시스템이 미비: 고령자 전담 전문인력 부족과 서비스 대도시 편중 현상
직업훈련정책	• 노동부장관은 고령자 고용촉진을 위해 직업능력개발훈련과, 안전·보건에 관한 내용 등 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 함. • 훈련직종: 건물관리원, 주차 관리인 등 고령자 적합 직종 중에서 수요가 많은 직종으로 선정함. • 각 직종별로 작업수행능력 훈련 실시, 직업관 등 직업생활의 기본소양교육과 작업장 안전수칙 등 산재예방 및 안전관리요령을 훈련함. • 근로자직업훈련촉진법상 고령자 우대조항 명시 • 전직지원 장려금, 수강장려금	• 한국산업인력공단 주관으로 한국노인복지회 등 69개 기관을 단기적응 훈련 실시기관으로 지정하여 운영하고 있음.
적합직종의 선정과 채용지도	• 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관, 정부출연기관의 장은 그 기관의 적합직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 채용하여야 하며, 채용현황을 매년 노동부장관에게 제출하여야 함. • 국가, 지방자치단체 및 정부투자기관, 정부출연기관 등 공공부문에서는 고령자 적합직종에서 신규채용이 있을 경우 고령자를 우선적으로 채용하도록 규정하고 있음.	• 2002년 현재 공공부문의 고령자 적합직종 채용은 38.6%임.
고용보조금 제도	• 사업주가 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우 조세감면규제법이 정하는 바에 따라 조세를 감면해주고 예산 범위 안에서 일정기간 고용지원금을 지급할 수 있음.	• 고용촉진장려금 지급현황은 2002년 현재 약 67,000사업장에 대해 40,000백만원임.

자료: 노동부(2003), 고령자고용촉진대책 내부자료, 노동부(2002),『국민의 정부 5년 실업대책백서』, 장지연(2002),『고령화 시대의 노동시장과 고용정책』 등을 토대로 재구성한 손유미·김철희(2003)의 자료를 재인용(손유미·김철희, 2003:131-133)

Ⅳ

고령자패널자료를 통해 본 남성 퇴직자 현황

1. 분석자료 및 대상 59
2. 퇴직자의 특성 60
3. 퇴직자가 인지하는 퇴직 전후 생활 만족도 65
4. 퇴직자의 퇴직생활 만족 여부 72
5. 퇴직자의 주관적 삶의 만족도 78

1. 분석자료 및 대상

본 분석은 퇴직 남성을 대상으로 하는 심층면접조사와 관련하여 전국수준의 조사 자료에서 나타난 퇴직자의 일반적인 특성을 파악하는데 그 목적이 있다. 퇴직자의 전반적인 특성을 살펴볼 수 있는 대표적인 자료로는 노동패널 4차년도(2001년) 부가조사 '건강과 은퇴' 자료와, 6차년도(2003년) '중·고령자 부가조사', 고령자패널 1차년도(2006년), 국민노후보장패널 1차년도(2005년)자료가 있다. 본 연구에서는 퇴직 전 일자리에서 10년 이상 근속한 만40세 이상 60세 이하의 퇴직 남성을 분석대상자로 하는데, 자료에 따라 조사대상자의 연령이 본 연구의 대상자와 다소 차이가 있는 자료도 있으며, 전반적인 내용을 보여주는데 있어 제한적인 내용을 갖는 자료도 있다. 따라서 본 연구에서는 분석에 앞서 사용가능한 자료들을 <표 Ⅳ-1>과 같이 검토하고, 본 연구의 대상자와 같은 연령대를 조사대상자로 하고, 퇴직 또는 은퇴와 관련된 문항이 충분한 고령자패널 1차년(2006년)도 자료가 본 연구에 가장 적절한 것으로 판단하여 분석 자료로 택하였다.

<표 Ⅳ-1> 분석 자료로 사용가능한 자료 검토 결과

자료명	장/단점
① 노동패널 개인 및 직업력 자료	• 개인의 직업이력에 대한 정보는 풍부하나, 은퇴와 연계되는 정보는 얻을 수 없음.
② 노동패널4차년(2001년)도 부가조사 '건강과 은퇴'	• 만45세 이상 개인이 조사대상자로, 본 연구의 연구 대상자와 일치하나 2001년 조사 자료라는 단점이 있음. 또한 퇴직/은퇴관련 문항이 충분하지 못함.
③ 노동패널6차년(2003년)도 부가조사 '중·고령자 부가조사'	• 만50세 이상 개인이 조사대상자로, 본 연구의 대상자보다 연령층이 높음. • 퇴직/은퇴관련 문항 충분함.
④ 고령자패널 1차년(2006)도 자료	• 만45세 이상 개인이 조사대상으로, 본 연구의 대 상자와 일치. 퇴직/은퇴관련 문항도 충분함.
⑤ 국민노후소득보장패널 1차년(2005년)도 자료	• 현재 데이터 클리닝 중으로 12월 이후에 사용 가능. 만50세 이상 개인이 조사대상자.

2. 퇴직자의 특성

가. 사회·인구학적 특성

173명의 분석대상자는 평균 56.25세이며, 평균 51.04세에 퇴직하였으며 퇴직 후 평균 5.28년이 경과한 것으로 분석되었다. 이는 분석대상자들의 상당수가 50대 초반에 주된 일자리에서 퇴직한 조기은퇴자일 가능성이 높음을 의미한다. 퇴직자의 88.4%가 현재 배우자가 있으며, 퇴직 당시에도 86.7%가 배우자가 있었으며, 퇴직 당시 35.9%의 배우자가 경제활동을 하고 있었던 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-2> 분석대상자의 일반적 특성

특성	범주	사례수(%)
전체		173(100.0)
연령	만55세 미만	45(26.0)
	만55세-58세	69(39.9)
	만59세-60세	59(34.1)
	평균(표준편차)	56.25(3.67)
퇴직연령	만45세 미만	25(14.5)
	만45세-49세	31(17.9)
	만50세-54세	46(26.6)
	만55세-59세	64(37.0)
	만60세	3(1 .7)
	무응답	4(2.3)
	평균(표준편차)	51.04(6.91)
퇴직 후 경과기간	1년 이하	42(24.3)
	2년-4년 이하	61(35.3)
	5년-9년 이하	36(20.8)
	10년 이상	30(17.3)
	모름/・무응답・응답거절	4(2.3)
	평균(표준편차)	5.28(5.55)

특성	범주	사례수(%)
혼인상태	유배우자	153(88.4)
	무배우자	20(11.6)
퇴직 당시 배우자유무	유	150(86.7)
	무	23(13.3)
퇴직 당시 배우자의 경제활동상태	임금근로	35(20.2)
	고용주・자영업・무급가족종사자	27(15.7)
	비취업	86(49.7)
	모름・무응답・응답거절	25(14.5)

나. 퇴직 전 주된 일자리의 특성

분석대상자의 상당수가 퇴직 전 상용직 전일제 임금근로자로 일했다. 즉 퇴직 전 상용직 임금근로자로 일한 비중이 59.5%로 가장 많으며 93.1%가 전일제 근로를 하였다. 이러한 특성은 분석대상자가 생애 주된 일자리에서 퇴직 한 후 새로운 일에 재취업하였거나 가교일자리를 거친 후 완전은퇴 상태에 있는 이들이 아님을 설명할 수 있는 근거가 된다. 퇴직자가 근무했던 사업장 규모를 살펴보면, 퇴직자의 30.1%가 종업원 수 4인 미만의 소규모 사업장에서 근무하였으며, 5인 이상 30인 미만의 사업장과 300인 이상의 사업장에서도 근무한 비율이 23.7% 정도 되는 것으로 나타났다. 이는 50대 중·고령자의 이른 퇴직이 소규모 사업장과 대규모사업장에서 동시에 이루어지고 있음을 짐작케 하는 결과이다.

퇴직 전 일자리의 직종은 준전문·사무직의 비율이 33.5%로 가장 높고, 생산·기능직(26.6%) → 농림어업·단순노무직(17.3%) 순이다. 퇴직 전 소득은 월평균 222.44만원이나 표준편차의 수치가 높아 퇴직자에 따라 그 소득수준의 편차가 큰 것으로 나타났다. 퇴직 후 노후생활보장의 기본 원천이 되는 공적연금의 가입여부를 살펴보면, 가입한 비율과 그렇지 않은 비율이 각각 절반가량 되며, 가입자의 42.8%는 국민연금에 그리고 7.5%는 특수직역연금에 가입된 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-3> 퇴직 전 주된 일자리 특성

특성	범주		사례수(%)
전체			173(100.0)
고용형태	상용 임금근로자		103(59.5)
	임시・일용 임금근로자		21(12.1)
	고용주・자영자		49(28.4)
종업원 수	4인 이하		52(30.1)
	5인-30인 미만		41(23.7)
	30-100인 미만		16(9.2)
	100-300인 미만		14(8.1)
	300인 이상		41(23.7)
	모름・무응답・응답거절		9(5.2)
근무시간형태	전일제		161(93.1)
	시간제		10(5.8)
	모름・무응답・응답거절		2(1.2)
월평균소득	100만원 미만		44(25.4)
	100-200만원 미만		51(29.5)
	200-300만원 미만		31(17.9)
	300만원 이상		27(15.6)
	모름・무응답・응답거절		20(11.6)
	평균(S.D.)		222.44(180.75)
직종	전문·관리직		12(6.9)
	준전문·사무직		58(33.5)
	판매서비스직		24(13.9)
	생산·기능직		46(26.6)
	농림어업·단순노무직		30(17.3)
	군인 및 모름・무응답・응답거절		3(3.8)
공적연금 가입여부	가입	국민연금	74(42.8)
		특수직역연금	13(7.5)
	비가입		85(49.1)
	모름・무응답・응답거절		1(0.6)

퇴직자들이 주된 일자리를 그만 둔 퇴직사유를 살펴보면, 스스로 원해 일을 그만두는 비율(30.6%)과 건강의 사유(26.6%)로 퇴직하는 비율이 높다. 그러나 파산・도산 및 장사・영업부진의 사유도 17.3%로 적지 않은 것으로 나타났다. 정년 및 정리해고・명예퇴직 등의 퇴직비율이 20.8%이고, 그들 중 4.6%가 정리해고・명예퇴직의 비율이 4.6%정도 되는 것으로 분석되었다. 결국 스스로 원하여 자발적으로 퇴직하는 비율보다는 노동시장의 구조적인 문제로 또는 개인의 건강의 사유로 비자발적인 퇴직의 비율이 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-4> 퇴직 사유

(단위: 명(%))

	범주	사례수(%)
퇴직 사유	스스로원해서	53(30.6)
	파산/도산 및 장사/영업부진	30(17.3)
	정리해고/명예퇴직	8(4.6)
	정년퇴직	28(16.2)
	건강 및 노령의 사유로	46(26.6)
	기타	8(4.6)
	계	173(100.0)

다. 퇴직자의 재취업 의사

퇴직 후 소일거리를 하고 있는 퇴직자의 비율은 매우 낮아 4.0%만이 본격적인 소득활동은 아니나 소일거리를 하고 있는 것으로 분석되었다. 소일거리를 하고 있지 않은 퇴직자 중 수입이 있는 일을 하고자 하는 희망자의 비율은 전체 퇴직자의 27.7%이고, 72.3%는 소득활동을 원하지 않는 것으로 나타났다. 이는 비교적 이른 나이에 퇴직한 퇴직자들이 퇴직 후 바로 새로운 일자리에서 생애 후반기 근로활동을 하고자하지는 않는 다는 것을 짐작케 하는 결과라 할 수 있다.

<표 Ⅳ-5> 소일거리 활동여부 및 소득활동 의사

(단위: 명(%))

소일거리 활동여부	수입이 있는 일 희망 여부	사례수(%)
하고 있다		7(4.0)
하고 있지 않다	원한다	48(27.7)
	원하지 않는다	125(72.3)
	소계	166(96.0)
계		173(100.0)

수입이 있는 근로활동을 원하는 이들의 58.3%는 생활비에 보탬이 되거나 돈이 필요하여 일하기를 원하는 것으로 나타났으며, 경제적인 요구가 없더라도 건강이 허락하는 한 일을 하고 싶기 때문에 소득활동을 원한다는 퇴직자가 33.3%로 나타났다. 이는 수입이 있는 일을 원하는 퇴직자들의 대부분은 경제적인 필요에 의해 소득활동을 희망 하나, 다른 한편으로는 퇴직 후 활력적인 노후생활을 위하여 소득활동을 원하는 비율도 낮지 않음을 의미하여, 퇴직자가 일할 수 있는 분야가 다양화 될 필요성이 있음을 시사한다.

<표 Ⅳ-6> 소득활동 희망 이유

(단위: 명(%))

	사례수(%)
건강이 허락하는 한 일하고 싶어서	16(33.3)
생활비에 보탬이 되어서/돈이 필요해서	28(58.3)
기타	4(8.4)
계	48(100.0)

수입이 있는 일을 희망하는 퇴직자들은 어느 정도의 생활비를 벌 수 있는 전일제 근로를 원하는 비율이 33.3%로 상대적으로 높으며, 돈의 수준과는 상관없이 소일거리를 형태를 원하는 비율이 29.2%, 용돈 정도 벌수 있는 시간제 근로를 원하는 비율이 18.8%, 창업을 하여 자기사업의 자영업을 원하는

비율도 18.8%로 분석되었다. 이와 같은 결과도 퇴직자들의 재취업을 지원하는 구체적인 정책내용이 보다 다양화 될 필요가 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

<표 Ⅳ-7> 원하는 일의 형태

(단위: 명(%))

	사례수(%)
돈의 수준과 상관없이 소일거리	14(29.2)
용돈정도 벌수 있는 시간제 근로	9(18.8)
생활비 수준의 돈을 벌수 있는 전일제 근로	16(33.3)
자영업(창업)	9(18.8)
계	48(100.0)

3. 퇴직자가 인지하는 퇴직 전후 생활 만족도

가. 퇴직 전후 전반적 생활 만족도

퇴직 전과 후를 비교해 보았을 때, 59%의 퇴직자들이 퇴직 전의 생활이 퇴직 이후의 생활보다 더 좋지 않으며, 40.1%의 퇴직자는 퇴직 전과 후의 생활이 비슷하다고 응답하였다. 퇴직 후가 전보다 더 좋다는 비율은 11%로 낮아, 퇴직자의 대부분은 퇴직 후의 생활에 만족하는 비율이 낮은 것으로 밝혀졌다.

<표 Ⅳ-8> 퇴직 전·후 전반적 생활 만족도

(단위: 명(%))

	사례수(%)
퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	19(11.0)
퇴직 전과 후가 비슷함	52(40.1)
퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	102(59.0)
계	173(100.0)

나. 연령대별 퇴직 전·후 생활 만족도

연령대를 나누어 퇴직 전과 후의 생활만족도를 살펴보면, 통계적으로 유의한 차이는 없으나 만55세 미만의 연령대의 퇴직자들이 퇴직 이후의 생활이 전보다 더 좋지 않다고 응답을 한 비율이 상대적으로 높다. 연령이 만59세-만60세의 경우 퇴직 전과 후가 비슷하다고 응답한 비율이 42.4%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-9> 연령대별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
만55세 미만	6 (13.3)	8 (17.8)	31 (68.9)	45 (100.0)	7.895
만55세 ~만58세	7 (10.1)	19 (27.5)	43 (62.3)	69 (100.0)	
만59세 ~만60세	6 (10.2)	25 (42.4)	28 (47.5)	59 (100.0)	

다. 퇴직 후 경과기간에 따른 퇴직 전후 생활 만족도

통계적으로 유의한 차이는 없으나, 퇴직 후 10년 이상 경과한 퇴직자들이 퇴직 후의 생활이 더 좋지 않다는 비율이 높은 것으로 나타났다. 경과기간이 짧을수록 퇴직 전·후가 비슷하다는 비율이 상대적으로 높아, 퇴직한 지 1년 이하 기간이 경과한 퇴직자의 경우 35.7%가, 그리고 2년-4년 이하 기간이 경과한 퇴직자의 경우 32.8%가 비슷하다고 응답하였다. 크게 차이는 없으나, 퇴직 후가 더 좋다는 비율은 경과기간 10년을 기준으로 다소 낮아지는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-10> 퇴직 후 경과기간 별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
0-1년	5 (11.9)	15 (35.7)	22 (52.4)	42 (100.0)	4.026
2-4년	7 (11.5)	20 (32.8)	34 (55.7)	61 (100.0)	
5-9년	4 (11.1)	10 (27.8)	22 (61.1)	36 (100.0)	
10년 이상	3 (10.0)	5 (16.7)	22 (73.3)	39 (100.0)	

주) '모름/무응답/응답거절'(4명]은 제외하였음(이하 표 동일).

라. 퇴직 시기에 따른 퇴직 전·후 생활 만족도

외환위기를 기점으로 하여 노동시장의 여건이 크게 변화되었고, 조기퇴직과 명예퇴직 등 기업의 구조조정으로 인한 퇴직 유형이 다양화되었음을 고려해 볼 때, 퇴직 시기에 따른 생활만족도에도 그 차이가 영향을 미쳤는지의 여부를 살펴보았다. 퇴직 시기에 따른 퇴직자의 퇴직 전·후 생활만족도가 통계적으로 유의한 차이는 없으며, 1997년 이전에 퇴직한 퇴직자들이 퇴직 후의 생활이 전보다 더 좋지 않다는 비율이 73.3%로 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-11> 퇴직 시기에 따른 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
1997년 이전	3 (10.0)	5 (16.7)	22 (73.3)	30 (100.0)	3.903
1997년-2001년	4 (11.1)	10 (27.8)	22 (61.1)	36 (100.0)	
2002년-2006년	12 (11.7)	35 (34.0)	56 (54.4)	103 (100.0)	

마. 퇴직 당시 배우자 경제활동상태별 퇴직 전·후 생활 만족도

퇴직자가 퇴직할 당시에 배우자의 경제활동 상태에 따라 퇴직 전과 후의 생활만족에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 대체로 퇴직 당시 배우자가 취업을 하고 있었던 퇴직자가 퇴직 이후의 생활이 전보다 좋지 않다고 응답한 비율이, 배우자가 비취업이었던 퇴직자들에 비해 2배 가까이 높게 나타났다. 특히 배우자가 임금근로자로 취업한 퇴직자의 퇴직 후 생활이 더 좋지 않다는 비율이 77.1%로 가장 높았다.

<표 Ⅳ-12> 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
임금근로	1 (2.9)	7 (20.0)	27 (77.1)	35 (100.0)	13.998**
고용주・자영・무급가족종사자	2 (7.4)	6 (22.2)	19 (70.4)	27 (100.0)	
비취업	13 (15.1)	35 (40.7)	38 (44.2)	86 (100.0)	

주) 퇴직 시 배우자가 없었던 퇴직자들을 비롯한 '모름/무응답/응답거절'자 25명은 제외.

배우자가 비취업 상태에 있었던 퇴직자들은 퇴직 전과 후가 비슷하다고 응답한 비율이 40.7%로 퇴직 후가 더 좋지 않다(44.2%)는 응답비율과 큰 차이가 없는 수준이며, 퇴직 이후가 전보다 더 좋다는 비율로 15.1%로 상대적으로 높게 나타났다. 이는 배우자의 경제활동여부가 퇴직자의 퇴직생활에 통계적으로 유의한 영향을 미치므로, 퇴직자의 생활을 보다 깊이 있게 이해하기 위해서는 이에 대한 보다 심도 깊은 분석이 필요함을 시사한다.

바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직 전·후 생활 만족도

퇴직 전 일자리의 고용형태는 퇴직자가 인지하는 퇴직 전·후 생활 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 밝혀졌다. 그러나 퇴직

전 일자리에서 임시・일용 임금근로자였던 퇴직자들의 '퇴직 후가 전보다 더 좋지 않다'라고 응답한 비율(71.4%)이 상용 임금근로자(52.4%)나 고용주・자영자・무급가족종사자(67.3%)보다 다소 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-13> 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
상용 임금근로자	12 (11.7)	37 (35.9)	43 (52.4)	103 (100.0)	5.911
임시/일용 임금근로자	3 (14.3)	3 (14.3)	15 (71.4)	21 (100.0)	
고용주/자영자/ 무급가족종사자	4 (8.2)	12 (24.5)	33 (67.3)	49 (100.0)	

사. 퇴직 전 일자리에서의 소득수준별 퇴직 전·후 생활 만족도

퇴직 전 일자리에서의 소득수준은 퇴직자가 인지하는 퇴직 전·후 생활 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 밝혀졌다. 그러나 월평균 소득 200만원을 기점으로 하여 200만원 미만의 소득을 얻었던 퇴직자의 경우 퇴직 이후의 생활이 전보다 더 좋지 않다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 사례 수는 그리 많지 않으나 200만 원 이상의 소득이 있었던 퇴직자의 경우 퇴직 전보다 후가 더 좋다는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-14> 퇴직 전 일자리에서의 소득수준별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
100만원 미만	2 (4.5)	12 (27.3)	30 (68.2)	44 (100.0)	11.595
100-200만원 미만	4 (7.8)	13 (25.5)	34 (66.7)	51 (100.0)	
200만원-300만원 미만	7 (22.6)	6 (19.4)	18 (58.1)	31 (100.0)	
300만원 이상	3 (11.1)	12 (44.4)	12 (44.4)	27 (100.0)	

주) '모름/무응답/응답거절'(20명)은 제외하였음.

아. 퇴직 전 일자리에서의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도

퇴직 전 일자리의 직종은 퇴직자가 인지하는 퇴직 전·후 생활 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 밝혀졌다. 그러나 생산·기능직과 농림어업·단순노무직에서 일하였던 퇴직자들이 퇴직 전의 생활이 퇴직 전보다 더 좋지 않다고 상대적으로 높게 응답하였다. 퇴직 후가 전보다 더 좋다는 응답에는 준전문·사무직이나 판매·서비스직에 종사했던 퇴직자들의 비율이 상대적으로 높게 나타나 각각 12.1%, 12.5%정도 된다.

<표 Ⅳ-15> 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
전문・관리직	1 (8.3)	4 (33.3)	7 (58.3)	12 (100.0)	3.854
준전문・사무직	7 (12.1)	20 (34.5)	31 (53.4)	58 (100.0)	
판매・서비스직	3 (12.5)	9 (37.5)	12 (50.0)	24 (100.0)	
생산・기능직	5 (10.9)	10 (21.7)	31 (67.4)	46 (100.0)	
농림어업・단순노무직	2 (6.7)	9 (30.0)	19 (63.3)	30 (100.0)	

주) '군인 및 모름/무응답/응답거절'(3명)은 제외하였음.

자. 퇴직 사유별 퇴직 전·후 생활 만족도

퇴직사유에 따라 퇴직 전과 후의 생활만족에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 스스로 원하여 자발적으로 퇴직한 퇴직자들의 경우가 퇴직 후가 전보다 더 좋다고 응답한 비율이 18.9%로 높으며, 퇴직 전과 비슷하다는 비율도 45.3%로 높게 나타났다. 반면 파산/부도 및 장사/영업부진, 정리해고 및 명예퇴직의 사유로 퇴직한 퇴직자의 73.7%는 퇴직 이후의 생활이 전보다 좋지 않다고 응답하였다. 정년퇴직으로 퇴직한 경우에는 퇴직 전과

후가 비슷하거나 퇴직 후가 좋지 않다는데 동일한 46.4%의 비율로 응답하였다. 퇴직 후가 전보다 좋지 않다는 응답 비율은 건강상의 이유로 퇴직한 이들이 가장 높아 무려 82.6%에 달하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-16> 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직 전·후 생활 만족도

(단위: 명(%))

	퇴직 후가 퇴직 전보다 더 좋음	퇴직 후와 퇴직 전이 비슷함	퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음	전체	χ^2
스스로 원해서	10 (18.9)	24 (45.3)	19 (35.8)	53 (100.0)	34.603***
파산/도산 및 장사/영업부진, 정리해고/명예퇴직	1 (2.6)	9 (23.7)	28 (73.7)	38 (100.0)	
정년퇴직	2 (7.1)	13 (46.4)	13 (46.4)	28 (100.0)	
건강 및 노령의 사유로	6 (13.0)	2 (4.3)	38 (82.6)	46 (100.0)	

주) '기타'(8명)는 제외하였음.

차. 퇴직 전·후 생활 만족에 영향을 미치는 요인

퇴직 전·후 생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 분석하기 위하여, 3점 척도로 측정된 만족도 분포를 고려하여 분석대상자를 ① '퇴직 전·후 비슷하거나 퇴직 후가 더 좋음' 이라고 응답한 퇴직자 집단과 ② '퇴직 후가 퇴직 전보다 좋지 않음' 이라고 응답한 퇴직자 집단으로 나누어 이에 영향을 미치는 요인을 이항 로짓 모델(binary logit model)로 분석하였다. 분석대상자의 사례수를 고려하여 퇴직자의 연령, 퇴직 시점의 배우자 경제활동여부, 퇴직 후 경과년수의 사회·인구학적 변수와 퇴직 전 일자리의 직종, 월평균 소득금액, 공적연금 가입여부가 퇴직 전 일자리의 특성변수가 독립변수로 구성되었다. 분석결과 퇴직 시점에서의 배우자 경제활동여부만이 통계적으로 유의한 변수로 나타났다. 이는 퇴직 시 배우자가 취업활동을 했던 퇴직자가 그렇지 않은 퇴직자에 비해 퇴직 후 생활이 퇴직 전과 비슷하거나 퇴직

후가 더 좋다고 응답할 가능성이 높음을 의미한다. 이와 같은 결과는 퇴직으로 인해 상실된 퇴직자의 주된 소득의 원천이 배우자의 근로소득으로 대체되거나 보완됨으로써 얻게 되는 경제적 및 심리적인 안정감에 따른 영향으로 이해된다.

<표 Ⅳ-17> 퇴직 전·후 생활 만족에 영향을 미치는 요인

(N=173)

구분	변수	Model Ⅰ	Model Ⅱ
		추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)
상 수		-1.661 (3.116)	-2.111 (3.322)
현재 및 퇴직 시 특성	현재 연령	.012 (.055)	.006 (.059)
	배우자 경제활동 여부(취업=1)	1.359 (.382)***	1.105 (.422)**
	퇴직 후 경과년수	-.037 (.034)	-.035 (.043)
퇴직 전 일자리 특성	직종(전문·사무직=1)		.101 (.412)
	월평균 소득액		.002 (.001)
	공적연금 가입여부(가입=1)		.713 (.412)
-2Log Likelihood		184.166	155.051
χ^2		16.609**	21.754**
Cox & Snell's R^2		.107	.153
Nagelkerke's R^2		.143	.207

** p <.01, *** p <.001

4. 퇴직자의 퇴직생활 만족 여부

가. 전반적 퇴직생활 만족 여부

퇴직 한 이후 현재 생활에 대해서 44.5%의 퇴직자들은 만족을 하는 반면, 55.5%의 퇴직자들은 만족하지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-18> 전반적 퇴직 생활 만족도

(단위: 명(%))

	사례수(%)
매우 만족한다	5(2.9)
만족하는 편이다	7241.6)
만족하지 않는다	96(55.5)
계	173(100.0)

나. 연령대별 퇴직생활 만족 여부

퇴직 전·후의 생활을 비교한 결과와 달리, 현재 퇴직생활에 대한 만족은 연령대별로 차이가 있으며, 그 차이는 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 만55세-58세 미만의 연령대의 경우 만족한다는 비율이 52.2%로 불만족한다는 비율에 비해 다소 높고, 만58세-60세 연령대에서는 반대로 불만족 한다는 비율이 52.5%로 나타나 대조를 보였다. 한편, 만55세 미만의 연령대에서는 71.1%의 퇴직자가 불만족하는 것으로 응답하여 불만족하는 비율이 매우 높은 것으로 나타났다. 이는 기업의 정년이 만55세-58세라는 사실을 고려해 볼 때, 정년보다 이른 시기에 퇴직한 조기퇴직자들이 퇴직 생활에 만족을 하지 못하는 것으로 이해된다.

<표 Ⅳ-19> 연령대별 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
만55세 미만	13 (28.9)	32 (71.1)	45 (100.0)	6.294*
만55세~만58세	36 (52.2)	33 (47.8)	69 (100.0)	
만59세~만60세	28 (47.5)	31 (52.5)	59 (100.0)	

다. 퇴직 후 경과 기간에 따른 퇴직생활 만족 여부

퇴직 후 경과한 기간에 따라 퇴직자들의 현재 생활 만족도에 차이가 있는가를 살펴본 결과, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 퇴직 후 1년 이하의 시간이 경과한 퇴직자들의 경우는 퇴직 생활에 대해 만족한다는 비율이 59.5%이나 2년 이상의 시간이 지난 퇴직자들의 경우는 대체로 불만족 한다는 비율이 높게 나타났다. 특히 10년 이상의 시간이 경과한 퇴직자들의 76.7%가 불만족 한다고 응답하였다. 이와 같은 분석결과는 퇴직 후 시간이 경과할수록 생활에 대한 만족도는 낮아지는 것을 짐작케 하며, 수명의 연장으로 점차 길어지는 퇴직 이후의 기간에 퇴직자들이 경험하는 삶의 질은 낮을 가능성이 높음을 시사한다. 따라서 퇴직 이후의 시간을 어떻게 보낼 것인가에 대해 개인적 차원에서 그리고 국가적 차원에서의 적극적인 고민이 필요할 것으로 생각된다.

<표 Ⅳ-20> 퇴직 후 경과기간에 따른 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
0~1년	25 (59.5)	17 (40.5)	42 (100.0)	9.450*
2년~4년	28 (25.9)	33 (54.1)	61 (100.0)	
5년~9년	15 (41.7)	21 (58.3)	36 (100.0)	
10년 이상	7 (23.3)	23 (76.7)	30 (100.0)	

주) '모름·무응답·응답거절'(4명)은 제외하였음.

라. 퇴직 시기에 따른 퇴직생활 만족 여부

퇴직 전·후의 생활을 비교한 결과와 같이 1997년 이전에 퇴직한 즉, 비교적 퇴직한 후 시간이 10여년 정도 경과한 퇴직자들의 불만족도가 76.7%로 높게 나타났다. 반면, 현재로부터 가까운 시기에 즉, 퇴직한 후 시간이 얼마

경과되지 않은 2002년-2006년 사이에 퇴직한 퇴직자들의 경우는 만족하는 비율과 불만족하는 비율이 크게 차이 나지 않고, 1997년-2001년 사이에 퇴직한 퇴직자들의 경우는 불만족한 비율이 58.3%로 만족하는 비율보다 다소 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-21> 퇴직 시기에 따른 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
1997년 이전	7 (23.3)	23 (76.7)	30 (100.0)	7.580*
1997년-2001년	15 (41.7)	21 (58.3)	36 (100.0)	
2002년-2006년	53 (51.5)	50 (48.5)	103 (100.0)	

주) '모름/무응답/응답거절'(4명)은 제외하였음.

마. 퇴직 당시 배우자 경제활동상태별 퇴직생활 만족 여부

퇴직 전·후의 생활을 비교한 결과와는 달리, 퇴직 당시 배우자가 경제활동상태별 퇴직자의 생활 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다. 그러나 퇴직 시 배우자가 경제활동을 했던 퇴직자의 퇴직생활에 대해 만족하지 못하는 비율이 높은 경향은 동일하게 나타났으며, 특히 배우자가 임금근로의 취업상태에 있었던 퇴직자의 불만족 비율이 68.6%로 가장 높게 나타난 경향은 유사하다.

<표 Ⅳ-22> 퇴직 당시 배우자 경제활동 여부에 따른 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
임금근로	11 (31.4)	24 (68.6)	35 (100.0)	5.850
고용주/자영업/ 무급가족종사자	11 (40.7)	16 (59.3)	27 (100.0)	
비취업	47 (54.7)	39 (45.3)	86 (100.0)	

주) 퇴직 시 배우자가 없었던 퇴직자들을 비롯한 '모름/무응답/응답거절'자 25명은 제외.

바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직생활 만족 여부

퇴직 전 주된 일자리에서의 고용형태에 따라 퇴직자의 생활 만족에 차이가 있는가를 살펴본 결과 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 밝혀졌다. 그러나 퇴직 전·후의 생활 만족도를 비교한 결과와 마찬가지로, 임시/일용 임금근로자로 일했던 퇴직자의 불만족비율이 상용임금근로자로 일했던 퇴직자에 비해 높게 나타났다.

<표 Ⅳ-23> 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
상용 임금근로자	51 (49.5)	52 (50.5)	103 (100.0)	2.594
임시/일용 임금근로자	8 (38.1)	13 (69.1)	21 (100.0)	
고용주/자영자/무급가족종사자/기타	18 (36.7)	31 (63.3)	49 (100.0)	

사. 퇴직 전 일자리의 소득수준별 퇴직생활 만족여부

퇴직 전 일자리에서 얻은 소득수준에 따라 퇴직생활의 만족 여부에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 퇴직 전 일자리에서의 소득수준이 높을수록 현재의 생활만족도는 높은 경향을 보이는데, 월평균 300만원 이상의 소득이 있었던 퇴직자의 경우 퇴직 후 생활에 만족한다는 비율이 70.4%로 매우 높게 나타났다. 반면 100만원 미만의 소득이 있었던 퇴직자의 경우는 불만족한다는 비율이 68.2%에 이르는 것으로 나타나 대조를 보였다.

<표 Ⅳ-24> 퇴직 전 일자리의 소득수준별 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
100만원 미만	14 (31.8)	30 (68.2)	44 (100.0)	10.769*
100-200만원 미만	20 (39.2)	31 (60.8)	51 (100.0)	
200-300만원 미만	14 (45.2)	17 (54.8)	31 (100.0)	
300만원 이상	19 (70.4)	8 (29.6)	27 (100.0)	

주) '모름/무응답/응답거절'(20명)은 제외하였음.

아. 퇴직 전 일자리의 직종별 퇴직생활 만족 여부

퇴직 전·후의 생활을 비교한 결과와는 달리, 퇴직 전 일자리의 직종에 따라 퇴직 후 생활에 대한 만족여부에 차이가 있는 것으로 분석되었다. 그러나 준전문·사무직과 판매서비스직에 종사했던 퇴직자가 퇴직생활에 만족한다는 비율이 높고, 생산·기능직과 농림어업·단순노무직에 종사했던 퇴직자가 불만족한다는 비율이 높은 경향은 퇴직 전·후의 생활을 비교한 결과와 유사하다.

<표 Ⅳ-25> 퇴직 전 일자리에서의 직종별 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
전문·관리직	5 (41.7)	7 (58.3)	12 (100.0)	10.816*
준전문·사무직	34 (58.6)	24 (41.4)	58 (100.0)	
판매서비스직	13 (54.2)	11 (45.8)	24 (100.0)	
생산·기능직	14 (30.4)	32 (69.6)	46 (100.0)	
농림어업·단순노무직	10 (33.3)	20 (66.7)	30 (100.0)	

주) '군인 및 모름/무응답/응답거절'(3명)은 제외하였음.

자. 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부

퇴직사유는 따른 퇴직자의 생활만족 여부에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 정년퇴직의 사유로 퇴직한 퇴직자가 퇴직생활에 만족한다는 비율이 75.0%로 가장 높고, 스스로 원해 자발적으로 퇴직한 퇴직자가 64.2%로 그 다음 순이다. 반면, 파산/도산 및 장사/영업부진, 정리해고/명예퇴직으로 퇴직한 이들은 71.1%가 불만족한다고 응답했으며, 건강 및 노령의 사유로 퇴직한 이들의 84.8%가 불만족한다고 응답하였다. 이는 비자발적으로 노동시장에서 이탈한 이들이 대다수가 퇴직생활에 불만족하고 있음을 알 수 있는 결과이다.

<표 Ⅳ-26> 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부

(단위: 명(%))

	만족	불만족	전체	χ^2
스스로원해서	34 (64.2)	19 (35.8)	53 (100.0)	38.567***
파산/도산 및 장사/영업부진, 정리해고/명예퇴직	11 (28.9)	27 (71.1)	38 (100.0)	
정년퇴직	21 (75.0)	7 (25.0)	28 (100.0)	
건강 및 노령의 사유로	7 (15.2)	39 (84.8)	46 (100.0)	

주) '모름/무응답/응답거절'(8명)은 제외하였음.

차. 퇴직생활 만족 여부에 영향을 미치는 요인

퇴직생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 분석하기 위하여, 3점 척도로 측정된 만족도 분포를 고려하여 분석대상자를 ① '만족하는 편'과 '매우 만족함' 이라고 응답한 퇴직자를 '만족'집단으로 하고, ② '만족하지 않음' 이라고 응답한 퇴직자를 '불만족'으로 설정하여 이에 영향을 미치는 요인을 이항 로짓 모델(binary logit model)로 분석하였다. 분석대상자의 사례수를 고려하여 퇴직 전·후 생활 만족에 영향을 미치는 요인에서와 같은 변수를

독립변수로 구성하였다. 분석결과 퇴직 후 경과년수(-)와 퇴직 전 일자리에서의 월평균 소득(+)이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 즉 오래 전에 퇴직한 퇴직자일수록 퇴직 생활에 만족하기 보다는 불만족할 가능성이 높고, 퇴직 전 일자리에서의 소득이 많았던 퇴직자들이 퇴직 생활에 만족할 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 퇴직 후 시간이 지날수록 퇴직생활에 적응하기보다는 소득의 감소 및 소득원천의 불안정, 배우자 및 자녀를 비롯한 가족원과의 갈등 등 퇴직으로 인한 부정적인 측면이 시간이 경과함에 따라 완화되지 못하고 오히려 커질 가능성이 있음을 시사한다.

<표 Ⅳ-27> 퇴직생활 만족 여부에 영향을 미치는 요인(N=173)

구분	변수	Model Ⅰ 추정계수 (표준오차)
상 수		-3.313 (3.368)
현재 및 퇴직 시 특성	현재 연령	.053 (.059)
	배우자 경제활동 여부(취업=1)	.517 (.410)
	퇴직 후 경과년수	-.099 (.047)*
퇴직 전 일자리 특성	직종(전문·사무직=1)	-.708 (.409)
	월평균 소득액	.003 (.001)*
	공적연금 가입여부(가입=1)	.006 (.411)
-2Log Likelihood		156.962
χ^2		23.350**
Cox & Snell's R^2		.163
Nagelkerke's R^2		.218

* p<.05, ** p<.01

5. 퇴직자의 주관적 삶의 만족도

가. 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도

건강상태, 경제 상태, 배우자와의 관계, 자녀와의 관계, 동년배와 비교했을 때 전반적인 삶의 질(행복감)의 5가지 항목으로 나누어 퇴직자들이 100점 만점의 측정 틀에 응답한 내용을 분석한 결과, 자녀와의 관계(73.41)와 배우자와의 관계(72.81)가 높은 점수로 나타났고, 경제 상태(44.39)와 건강상태(49.7)의 항목이 낮은 점수로 분석되었다. 건강상의 이유로 퇴직한 이들이 분석대상자에 포함되었다는 사실을 고려해 볼 때, 건강상태보다도 더 낮은 점수를 받아 가장 만족도가 떨어지는 항목이 경제 상태라는 사실은 퇴직자의 불안정한 소득원천과 소득수준에 의한 결과로 이해된다.

<표 Ⅳ-28> 퇴직사유별 퇴직생활 만족 여부

만족도	평균(표준편차)
건강상태	49.71(30.03)
경제 상태	44.39(27.12)
배우자와의 관계	72.81(20.85)
자녀와의 관계	73.41(21.73)
동년배와 비교했을 때 전반적인 삶의 질(행복감)	57.57(24.30)

나. 연령대별 주관적 삶의 만족도

연령대별로 나누어 살펴본 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도는 경제 상태와 동년배와 비교했을 때의 삶의 질 항목에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경제 상태에 대한 만족도는 전반적으로 낮지만, 연령대로 나누어 본 결과 만55세-58세의 연령대에서 상대적으로 다소 점수가 높고, 만55세 미만에서 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 동년배와 비교 했

을 때 전반적인 삶의 질은 연령대가 높아지면서 점수도 높아지는 경향이 있어, 만59세-60세 연령대가 가장 높은 점수를 보였다.

<표 Ⅳ-29> 연령대별 주관적 삶의 만족도

만족도	만55세 미만	만55세-만58세	만59세-만60세	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	42.00 (31.38)	51.45 (29.07)	53.56 (29.52)	2.111
경제 상태	35.11 (28.17)a	47.97 (26.16)b	47.29 (26.18)ab	3.685*
배우자와의 관계	72.94 (18.99)	70.94 (23.08)	74.91 (19.33)	.534
자녀와의 관계	70.23 (23.45)	74.35 (21.86)	74.66 (20.37)	.616
전반적인 삶의 질	49.78 (23.98)a	58.55 (23.66)ab	62.37 (24.24)b	3.629*

다. 퇴직 후 경과기간에 따른 주관적 삶의 만족도

퇴직 후 경과된 시간에 따른 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서는 건강상태와 경제 상태에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 건강상태와 경제상태에 대한 만족도 모두 퇴직 후 지난 시간이 짧을수록 점수가 높았다. 이는 경과기간이 짧은 퇴직자가 오랜 시간이 경과된 퇴직자들에 비해 상대적으로 연령이 낮을 가능성이 높은 데에서 기인하는 것으로 생각된다.

<표 Ⅳ-30> 퇴직 후 경과기간에 따른 주관적 삶의 만족도

만족도	0-1년	2-4년	5-9년	10년 이상	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	62.62 (28.29)b	52.95 (29.57)b	46.11 (27.07)ab	33.33 (28.08)a	6.605***
경제상태	53.33 (25.73)	46.89 (27.48)	38.06 (24.36)	37.67 (28.12)	3.070*
배우자와의 관계	74.39 (19.63)	72.22 (22.04)	72.67 (20.83)	73.08 (21.12)	.087
자녀와의 관계	77.14 (18.12)	73.28 (23.72)	69.72 (23.48)	74.07 (21.17)	.747
전반적인 삶의 질	63.10 (22.79)	57.70 (24.66)	58.89 (22.52)	51.33 (24.32)	1.456

주) '모름/무응답/응답거절'(4명)은 제외하였음.

라. 퇴직 시기에 따른 주관적 삶의 만족도

퇴직 후 경과된 시간에 따른 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서도 건강상태와 경제 상태의 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 즉 현재와 가까운 시기에 퇴직한 이들의 건강상태와 경제 상태에 대한 만족도 점수가 상대적으로 높게 나타났다. 이는 퇴직 시기 또한 연령과 밀접하게 관련되는 변수이기 때문인 것으로 추측된다.

<표 Ⅳ-31> 퇴직 시기에 따른 주관적 삶의 만족도

만족도	1997년 이전	1997년-2001년	2002년-2006년	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	33.33 (28.08)a	46.11 (27.07)ab	56.89 (29.31)b	8.379***
경제 상태	37.67 (28.12)	38.06 (24.36)	49.51 (26.84)	3.859*
배우자와의 관계	73.08 (21.12)	72.67 (20.83)	73.16 (20.95)	.006
자녀와의 관계	74.07 (21.17)	69.72 (23.48)	74.85 (21.60)	.736
전반적인 삶의 질	51.33 (24.32)	58.89 (22.52)	59.90 (23.95)	1.537

주) '모름・무응답・응답거절'(4명)은 제외하였음.

마. 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별 주관적 삶의 만족도

퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도는 배우자와의 관계 항목을 제외한 4가지 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 퇴직 당시 배우자가 비취업자였던 퇴직자의 건강상태, 경제 상태, 자녀와의 관계, 동년배와 비교했을 때 삶의 질 항목의 만족도 점수가 모두 가장 높았다. 반면에 배우자가 임금근로의 형태로 취업했던 퇴직자의 만족도 점수는 가장 낮았다. 이는 배우자의 경제활동이 가계소득의 주된 원천이 되었을 가능성이 높은 즉, 퇴직자가 퇴직 전 근로소득이 그리 높지 않은 낮은 소득계층일 가능성이 높음을 시사한다. 이에 대한

명확한 근거를 찾기 위해서는 경제적 여건을 통제한 후 다른 요인들의 효과를 모델분석을 통해서 심도 있게 분석해 보아야 할 것으로 생각된다.

<표 Ⅳ-32> 퇴직 당시 배우자의 경제활동상태별에 따른 주관적 삶의 만족도

만족도	임금근로	고용주/자영업 무급가족종사	비취업	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	43.14 (30.37)	42.59 (36.40)	58.26 (28.00)	5.305**
경제 상태	37.43 (27.48)	43.33 (25.87)	51.28 (25.52)	3.767*
배우자와의 관계	67.58 (22.37)	68.89 (20.63)	76.40 (19.09)	2.979
자녀와의 관계	69.41 (21.17)a	71.48 (20.89)ab	80.00 (16.73)b	4.907**
전반적인 삶의 질	49.71 (25.38)a	55.56 (21.00)ab	65.81 (21.11)b	7.265**

주) 퇴직 시 배우자가 없었던 퇴직자들을 비롯한 '모름/무응답/응답거절'자 25명은 제외.

바. 퇴직 전 일자리에서의 고용형태별 주관적 삶의 만족도

퇴직 전 고용형태에 따른 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서는 건강상태와 경제 상태의 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 건강상태에 있어서는 임시·일용 임금근로자로 일했던 퇴직자와 고용주·자영자·무급가족종사자로 일했던 퇴직자가 같은 특성을 갖고, 이들 집단과 상용임금근로자로 일했던 퇴직자 사이에 차이가 있는 것으로 분석되었다. 또한 경제 상태에 있어서는 상용임금근로자와 임시·일용임금근로자 사이에는 차이가 없으나 이들 집단과 고용주·자영자·무급가족종사자 사이에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 퇴직 전 주된 일자리에서 임금근로자로 일했던 퇴직자와 비임금근로자로 일했던 퇴직자 사이에 경제 상태에 대한 유의한 만족도 차이가 있는 것으로 해석된다.

<표 Ⅳ-33> 퇴직 전 고용형태별 주관적 삶의 만족도

만족도	상용 임금근로	임시/일용 임금근로	고용주/자영자/무급가족종사	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	53.98 (30.34)b	34.76 (23.37)ab	47.29 (30.37)a	3.908*
경제 상태	48.35 (26.79)b	30.95 (25.87)b	42.29 (26.76)ab	3.945*
배우자와의 관계	72.37 (20.61)	71.11 (15.18)	75.37 (19.25)	.381
자녀와의 관계	74.41 (19.73)	77.37 (22.57)	70.00 (25.35)	1.010
전반적인 삶의 질	59.22 (24.24)	52.38 (23.86)	56.67 (24.87)	.744

사. 퇴직 전 소득수준별 주관적 삶의 만족도

퇴직 전 소득수준별 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서는 자녀와의 관계 항목을 제외한 4가지 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 소득수준이 높을수록 모든 항목에 대한 만족도 점수는 높아, 월평균 300만 원 이상의 소득수준이 높은 퇴직자의 각 항목에 대한 삶의 만족도가 가장 높게 나타났다. 월평균 100만원 미만의 소득이 있었던 퇴직자와 300만 원 이상의 소득을 얻었던 퇴직자의 경제 상태에 대한 만족도 점수를 비교해 보면 약 2배정도 차이가 나는 것을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-34> 퇴직 전 소득수준별 주관적 삶의 만족도

만족도	100만원 미만	100-200만원 미만	200-300만원 미만	300만원 이상	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	37.27 (28.64)a	46.47 (28.62)a	55.81 (30.64)ab	67.78 (25.92)b	7.051***
경제 상태	32.73 (24.15)a	40.59 (25.80)ab	50.32 (23.73)bc	61.85 (28.02)c	8.322***
배우자와의 관계	68.92 (22.95)a	70.43 (19.32)a	72.33 (23.15)ab	86.52 (14.02)b	4.062**
자녀와의 관계	70.00 (23.60)	73.00 (20.63)	74.84 (17.30)	80.00 (24.50)	1.228
전반적인 삶의 질	50.91 (24.19)a	54.31 (24.52)ab	64.84 (20.96)ab	68.89 (25.47)b	4.402**

주) '모름/무응답/응답거절'(20명)은 제외하였음.

아. 퇴직 전 일자리의 직종별 주관적 삶의 만족도

퇴직 전 직종별 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서도 자녀와의 관계 항목을 제외한 4가지 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 건강상태는 전문·관리직이었던 퇴직자들의 만족도 점수가 가장 높은 반면, 생산·기능직에서 일했던 퇴직자들의 만족도 점수가 가장 낮았다. 이는 육체노동의 일을 했던 퇴직자들이 건강상의 이유로 퇴직했을 가능성이 높은 것과 연계되어 이해될 수 있다. 경제 상태에 있어서는 준전문·사무직의 만족도가 가장 높게 나타난 반면, 농림어업·단순노무직에서 일했던 퇴직자의 만족도가 가장 낮았다. 이는 준전문·사무직이 공적연금과 같은 안정된 소득원천을 보유할 가능성이 높고, 농림어업·단순노무직에 종사하는 이들이 노후를 위한 마땅한 소득원천을 확보하기가 가장 어렵다는 현실을 짐작케 한다. 배우자와의 관계에 있어서는 화이트 컬러 직종에서 일했던 퇴직자 집단의 만족도 점수가 높게 나타나, 전문·관리직에 종사했던 이들의 점수가 가장 높았다. 동년배와의 비교했을 때의 삶의 질에 있어서는 전문·관리직이나 준전문·사무직 그리고 판매서비스직에 종사했던 퇴직자 사이에서는 큰 차이가 없으나, 생산·기능직에서 일했던 퇴직자들은 상대적으로 만족도 점수가 낮은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-35> 퇴직 전 직종별 주관적 삶의 만족도

만족도	전문·관리직	준전문·사무직	판매서비스직	생산·기능직	농림어업·단순노무	GLM -test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	59.17 (29.68)	58.45 (29.49)	55.83 (29.18)	38.70 (27.94)	40.00 (29.13)	4.41**
경제상태	44.17 (30.29)	53.79 (24.41)	49.58 (27.74)	33.70 (25.94)	38.33 (25.47)	4.517**
배우자와의 관계	85.45 (12.14)	76.00 (20.24)	75.00 (22.41)	66.86 (21.53)	67.50 (20.66)	2.646*
자녀와의 관계	82.50 (14.85)	76.90 (19.49)	70.83 (26.36)	69.32 (20.39)	73.45 (22.25)	1.446
전반적인 삶의 질	63.33 (25.70)	63.62 (21.58)	63.75 (24.64)	48.70 (25.26)	53.33 (21.87)	3.467*

주) '군인 및 모름 · 무응답 · 응답거절'(3명)은 제외하였음.

자. 퇴직사유별 주관적 삶의 만족도

퇴직사유별로 살펴본 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서는 건강상태와 경제 상태 그리고 동년배와 비교했을 때 전반적인 삶의 질 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 정년퇴직자들의 만족도 점수가 이들 3가지 항목 모두에서 가장 높았다. 건강 및 노령의 사유로 퇴직한 퇴직자들이 3가지 항목 모두에서 점수가 가장 낮았다. 동년배와 비교했을 때의 삶의 질 항목은 스스로 원해서 퇴직한 자발적 퇴직자와 정년퇴직으로 퇴직한 이들 사이에서는 비슷한 수준으로 나타났다.

<표 Ⅳ-36> 퇴직사유별 주관적 삶의 만족도

만족도	스스로원해서	파산/조산 및 장사/영업부진, 정리해고/명예퇴직	정년퇴직	건강 및 노령의 사유로	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	58.49 (28.98)a	55.53 (26.58)b	65.00 (24.72)b	26.30 (24.53)b	17.563***
경제상태	49.43 (24.21)bc	42.11 (27.13)ab	65.00 (21.86)c	30.65 (24.63)a	12.075***
배우자와의 관계	76.33 (17.16)	75.62 (18.31)	71.54 (24.93)	66.84 (23.26)	1.764
자녀와의 관계	76.60 (17.75)	72.37 (22.59)	71.79 (24.20)	70.47 (24.59)	.701
전반적인 삶의 질	64.15 (21.88)b	60.26 (24.33)b	64.64 (20.64)b	43.26 (24.23)a	9.485***

주) '모름・무응답・응답거절'(8명)은 제외하였음.

차. 공적연금 가입여부에 따른 주관적 삶의 만족도

공적연금 가입여부에 따라 5가지 항목의 주관적 삶의 만족도에서는 어떠한 차이가 있는가를 살펴본 결과 건강상태와 경제 상태 그리고 동년배와 비교했을 때 전반적인 삶의 질 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 건강상태와 경제 상태에 대한 만족도 점수에 있어서는 공적연금을 가입한 퇴직자의 만족도 점수가 가입하지 않은 퇴직자의 1.5배 정도

높다. 이는 공적연금과 같은 퇴직 이후의 소득원천의 확보가 퇴직 후 삶의 질과의 상관관계가 높음을 알 수 있는 결과이다.

<표 Ⅳ-37> 공적연금 가입여부에 따른 주관적 삶의 만족도

만족도	가입	미가입	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	60.80 (25.53)	38.47 (30.38)	27.300***
경제 상태	54.71 (23.57)	34.12 (26.70)	28.805***
배우자와의 관계	74.10 (21.98)	71.74 (19.25)	.485
자녀와의 관계	76.44 (18.68)	70.37 (24.37)	3.327
전반적인 삶의 질	65.06 (24.336)	50.12 (25.66)	17.795***

주) '모름・무응답・응답거절'(1명)은 제외하였음.

카. 공적연금 종류별 주관적 삶의 만족도

공적연금에 가입한 퇴직자 중에서 가입한 공적연금을 국민연금과 특수직역연금으로 나누어 5가지 주관적 삶의 질 만족도 항목에 차이가 있는가를 살펴본 결과, 건강상태와 경제 상태 그리고 동년배와 비교했을 때의 삶의 질 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 대체로 특수직역연금에 가입한 퇴직자가 3가지 항목의 만족도 점수가 높게 나타났다. 이는 도입시기가 국민연금보다 이른 특수직역연금의 가입자들은 대체로 군인, 공무원, 사립학교 교원 등 사무직 화이트 컬러의 직종에서 일했던 퇴직자의 비중이 높고, 이들의 연금수급액이 국민연금에 비해 높다는 사실이 반영된 결과로 이해된다.

<표 Ⅳ-38> 공적연금 종류별 주관적 삶의 만족도

만족도	국민연금	특수직연금	GLM-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
건강상태	58.11 (25.30)	76.15 (21.81)	5.836*
경제 상태	52.30 (24.02)	68.46 (15.19)	5.472*
배우자와의 관계	73.00 (22.74)	80.00 (16.83)	1.114
자녀와의 관계	75.14 (19.39)	83.85 (11.93)	2.446
전반적인 삶의 질	62.84 (20.77)	77.69 (14.23)	6.11*

주) '국민연금 미가입'(86명)과 '모름・무응답・응답거절'(1명)은 제외하였음.

타. 주관적 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인

5가지 항목(건강상태, 경제상태, 배우자와의 관계, 자녀와의 관계, 동년배와 비교했을 때 삶의 질)으로 나누어 측정된 주관적 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 분석하기 위하여, 0~100점 척도로 측정된 주관적 만족도를 종속변수로 한 다중회귀모델(multiple regression model)을 분석하였다. 분석결과 퇴직 전 일자리에서의 월평균 소득이 5가지 항목에서 모두 정적인(+) 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 퇴직 전 일자리에서의 공적연금가입여부가 경제상태만족도에 정적인(+) 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 반면 퇴직 후 경과년수는 건강상태 만족도와 경제상태 만족도에 부적(-)인 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 퇴직 시 배우자의 경제활동여부는 자녀와의 관계 만족도에 부적인(-)인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 퇴직 전 일자리에서의 소득이 퇴직 후 삶의 만족도에 가장 기본적인 요인이 됨을 확인하는 것이라 할 수 있다. 퇴직 전일자리에서 공적연금을 가입한 퇴직자가 그렇지 않은 이들에 비해 퇴직 후 경제상태 만족도가 높다는 것은 안정적인 소득 원천을 보유하기 때문인 것으로 이해된다. 현재까지는 특수직역연금 수급자들만이 어느 정도의 연금수급을 받고 있으나,

2008년 이후 국민연금에서도 완전노령연금 수급자가 발생하기 시작하게 되면 연금소득이 퇴직자의 삶의 질에 상당한 영향을 미칠 것으로 짐작된다.

한편 퇴직 후 경과년수가 길수록 건강상태와 경제상태 만족도가 떨어지는 것으로 나타난 결과는 점차 장기화되는 퇴직 후 생활에 있어 건강관리와 후반기 퇴직생활에 대한 경제적 준비의 중요성을 시사한다. 이는 주된 일자리 퇴직 후 완전은퇴까지 기간에 대한 준비와 완전 은퇴 이후의 생활에 대한 보다 구체적인 생활 설계가 필요함을 의미한다. 자녀와의 관계 만족도에 있어서 퇴직 시 배우자가 취업한 퇴직자가 그렇지 않은 퇴직자에 비해 자녀와의 관계 만족도가 낮다는 결과는 남성퇴직자와 그의 자녀와의 사이에 배우자가 연결고리였을 가능성이 높음을 시사한다. 즉 취업활동으로 인한 배우자의 부재가 가장의 퇴직으로 인해 변화되는 가족생활에서 자녀와 퇴직자가 준비 없이 직접적으로 부딪히는 갈등을 겪을 가능성이 높을 것으로 짐작된다. 이와 같은 결과는 '퇴직'이라는 생애 사건이 비단 개인수준에서만 파악되고 이해되어야 하는 것이 아닌, 그로 인해 파급되는 가족과 가정 그리고 퇴직자가 살아가는 우리사회 전체를 조망해야할 필요성을 지지하는 결과로 이해된다.

<표 Ⅳ-39> 주관적 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인(N=173)

구분	변수	건강상태만족도	경제상태만족도	배우자 관계 만족도
		B (β)	B (β)	B (β)
상 수		55.491	-17.515	75.760*
현재및 퇴직시 특성	현재 연령	-.132 (-.015)	.923 (.116)	-.126 (.020)
	배우자 경제활동 여부(취업=1)	-7.949 (-.134)	-1.313 (-.024)	-5.780 (-.133)
	퇴직 후 경과년수	-1.730 (.289)***	-.937 (-.171)*	.243 (.056)
퇴직전 일자리 특성	직종(전문·사무직=1)	8.368 (.136)	7.901 (.141)	2.695 (.060)
	월평균 소득액	.027 (.174)*	.030 (.209)*	.023 (.207)*
	공적연금 가입여부(가입=1)	10.872 (.184)	12.119 (.224)*	-1.878 (-.044)
F		7.959***	5.920***	1.618
R^2		.278	.223	.073
Adj. R^2		.243	.185	.028

* p <.05, ** p <.01, *** p <.001

구분	변수	자녀 관계 만족도	동년배 비교 시 상대적 삶의 질에 대한 만족도
		B (β)	B (β)
상 수		104.909**	17.084
현재및 퇴직시 특성	현재 연령	-.529 (-.090)	.684 (.098)
	배우자 경제활동 여부(취업=1)	-8.773 (-.217)*	-7.746 (-.162)
	퇴직 후 경과년수	.017 (.004)	-.451 (-.094)
퇴직전 일자리 특성	직종(전문·사무직=1)	2.404 (.058)	3.006 (.061)
	월평균 소득액	.021 (.202)*	.024 (.192)*
	공적연금 가입여부(가입=1)	-2.327 (-.058)	6.188 (.131)
F		2.438*	3.735**
R^2		.106	.153
Adj. R^2		.063	.112

V

중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응

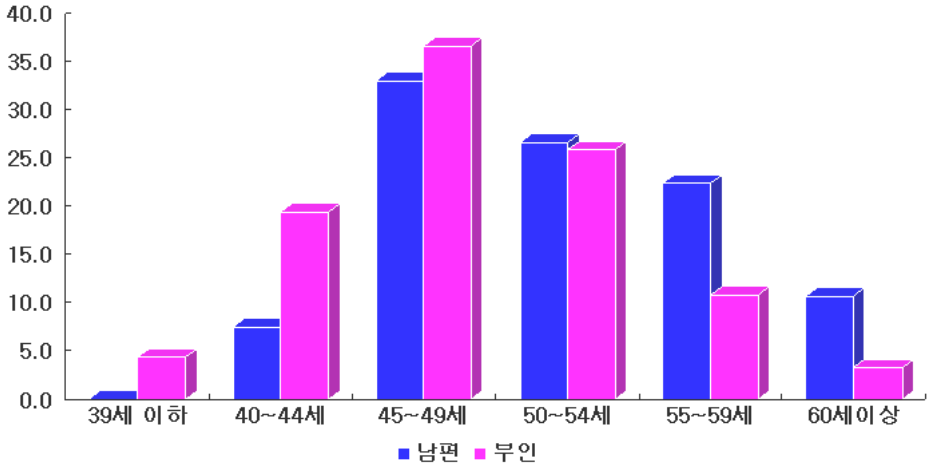
1. 조사대상자의 일반적 현황 31
2. 중년기 퇴직자 가족의 갈등과 적응 63

1. 조사대상자의 일반적 현황

가. 인구학적 및 사회경제적 배경

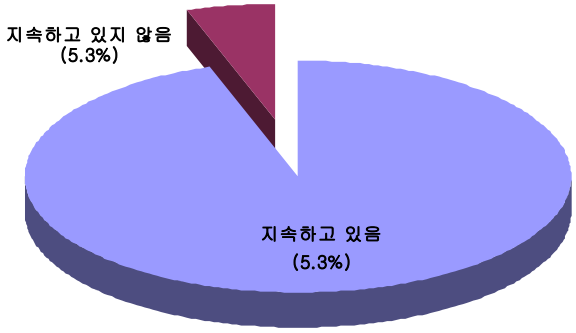
중년기 퇴직 남성의 기본 현황과 가족사항을 파악하기 위한 설문조사 결과를 요약하면 다음과 같다. 본 설문조사는 총 94명의 퇴직자와 혹은 퇴직자의 부인을 대상으로 한 것이다. 이 설문조사 대상자의 일부에 대한 심층면접 자료가 분석되었다. 심층면접에 대한 내용은 다음 절에서 논의하고자 한다. 먼저 중년기 퇴직남성 개인과 가족에 대한 사항을 살펴보겠다.

[그림 Ⅴ-1] 남편과 부인의 연령 분포

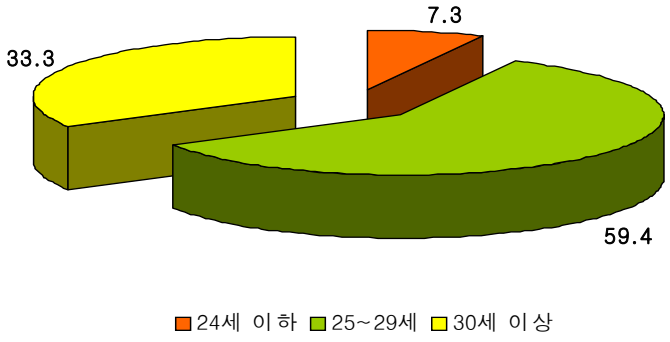


중년 퇴직 남성의 대다수가 25세-29세에 결혼하여 가정을 꾸리기 시작하였는데 3분의 1은 30세가 넘어서 결혼을 하였다. 이들의 결혼 시기는 해당 세대 전체 남성의 결혼시기에 비해 늦은 것으로 나타나고 있다. 조사 대상 남성의 95%가 첫 결혼의 배우자와 지금도 함께하고 있다. 대체로 이들의 결혼이 견고하게 지속되고 있음을 알 수 있다.

[그림 Ⅴ-2] 중년 퇴직 남성: 첫배우자와 결혼 지속

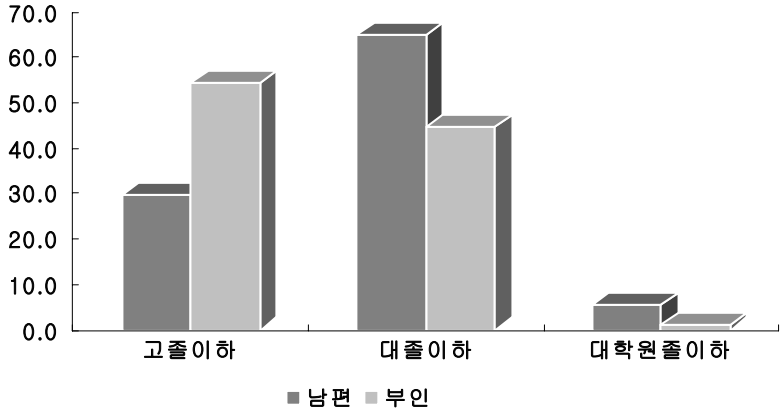


[그림 Ⅴ-3] 중년 퇴직 남성의 결혼 연령 (단위: %)



중년기 연령층에 속함에도 불구하고 퇴직자 부부들의 해당 연령층 전체의 교육수준에 비해 높은 편이다. 남편의 경우 64.9%가 대졸 수준의 교육수준을, 아내의 경우 54.3%가 고등학교 수준, 44.6%가 대졸 수준의 교육수준을 갖추고 있다.

[그림 Ⅴ-4] 중년기 퇴직자 부부의 교육수준 (단위: %)



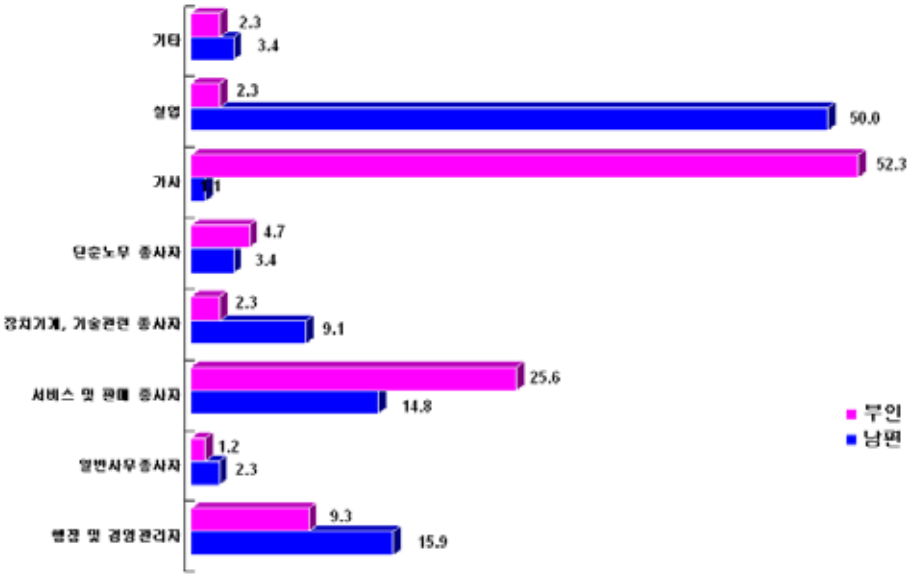
<표 Ⅴ-1>은 중년기 퇴직자 직업분포를 보여주고 있는데 퇴직 전 직업이 아니라 현재 시점의 직업 상태를 보여주고 있다. 남편의 경우 조사대상자 절반이 실업상태이고 부인의 경우는 절반이 전업주부로 가사를 돌보고 있다. 2007년도 통계청 자료에 따르면 우리나라 40대 여성의 경제활동참여율은 66.3%이고 50대의 경우는 57.6%이다. 본 설문조사 대상자인 부인의 경우 경제활동참여율은 48.7%에 불과하다. 실업상태에 있는 부인도 경제활동 인구로 포함했다. 남편의 퇴직으로 소득에 대한 수요가 많은 상황인데도 부인이 적극적으로 일하려는 경향이 약하다. 반면, 남편의 경우 50%가 실업 상태에 처해 있어 새로운 직업을 찾지 못하고 있는 중산층 모습을 엿볼 수 있다. 부인이 일하는 경우 서비스 및 판매 종사자가 가장 많아 25.6%를 차지하였다. 남편의 경우 서비스 및 판매에 종사하는 경우는 14.8%로 여성에 비해 비율이 낮은 편이다. 남편의 경우 행정·경영 분야에서 일하는 경우가 15.9%를 차지한다. 심층면접을 통해서 살펴본 이들의 취업 상태는 퇴직 전 직장과 비교하여 불안정하며 급여도 낮은 편이다.

<표 Ⅴ-1> 중년기 퇴직자 부부의 직업

(단위 : 명, %)

	남편		부인	
	명	%	명	%
행정 및 경영 관리자	14	15.9	8	9.3
일반사무종사자	2	2.3	1	1.2
서비스 및 판매 종사자	13	14.8	22	25.6
장치기계, 기술관련 종사자	8	9.1	2	2.3
단순노무 종사자	3	3.4	4	4.7
가사	1	1.1	45	52.3
실업	44	50.0	2	2.3
기타	3	3.4	2	2.3
합계	88	100.0	86	100.0

[그림 Ⅴ-5] 중년기 퇴직자 부부의 직업 (단위: %)



나. 조사대상자 가족의 자녀

중년 퇴직 남성들은 자녀교육을 충분히 지원하지 못하고 퇴직하는 경우를 부담스럽게 생각한다. 퇴직자 가족의 자녀 교육 등과 관련된 현황을 파악하기 위해서 설문에 자녀와 관련된 사항을 조사하였다. 결과는 <표 Ⅴ-2>에 정리되어 있다. 조사대상 퇴직자 가족 다수의 경우 평균 2명의 자녀를 두고 있었다. 출생순위별 자녀의 성별은 보면 첫째의 경우 딸이 조금 더 많고, 둘째의 경우는 딸의 수가 10명 더 많았다. 반면 셋째의 경우는 아들이 4명 더 많았다.

연령분포를 보면 첫째의 경우 20세-24세 연령대에 해당되는 자녀가 34명, 19세 이하가 25명이었다. 둘째 자녀의 경우 첫째에 비해서 평균연령이 더 낮아 19세 이하가 42명, 20세-24세가 27명이었다. 이러한 연령분포를 통해서 부양과 관련된 자녀 부담이 큰 것을 짐작할 수 있다. 교육비와 관련된 퇴직자의 부담을 보다 직접적으로 보여줄 수 있는 것이 자녀의 재학여부이다. 아래 표에 의하면 초·중·고등학교에 재학 중인 자녀의 수는 총 59명, 대학교나 대학원에 재학 중인 자녀수는 63명, 고등학교 또는 대학교를 졸업한 자녀의 수는 총 74명이다.

<표 Ⅴ-2> 출생순위별 자녀의 성별·연령·교육수준·직업

(단위: 명)

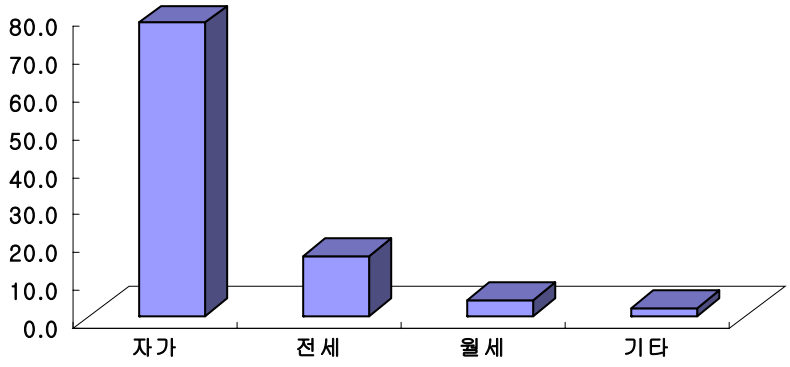
		첫째 자녀	둘째 자녀	셋째 자녀	넷째 자녀	전체
성별	아들	45	38	9	2	94
	딸	48	48	5	2	103
연령	19세 이하	25	42	3	1	71
	20~24세	34	27	6	1	68
	25~29세	22	11	2	1	36
	30세 이상	12	6	3	1	22
교육수준	초·중·고등학교 재학	21	34	3	1	59
	대학교·대학원 재학	33	25	5	0	63
	고등·대학교 졸업 (대학원 졸업도 포함)	39	26	6	3	74
직업	행정 및 경영관리자	6	2	1	2	11
	일반사무종사자	17	11	2	0	30
	서비스 및 판매 종사자	2	2	0	0	4
	학생	54	58	8	1	121
	실업	2	3	1	0	6
	기타	4	3	2	1	10

조사대상 퇴직자 가족 첫째의 경우 58%가, 둘째의 경우는 69%가 학교에 재학 중인 학생이어서 퇴직자의 교육비 부담이 큰 것을 알 수 있다. 학교를 졸업한 자녀의 직업 상태를 살펴보자. 행정・경영 및 전문직에 종사하는 자녀가 총 11명, 사무직에 종사하는 자녀는 30명이다. 실업 상태에 있는 자녀들의 수는 총 6명으로 나타났다. 직업현황을 통해서 자녀들이 직업적 커리어의 초기 단계에 있음을 알 수 있다.

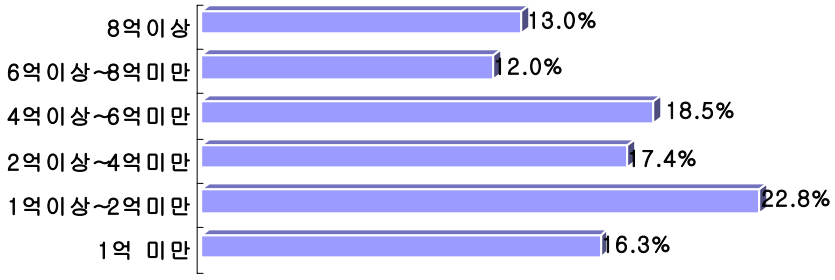
다. 조사대상자 가족의 경제적 여건

본 조사 대상 중년기 퇴직자 가족의 78%가 주택을 소유하고 있다. 주택을 포함한 이들이 소유한 부동산의 가치는 [그림 Ⅴ-7]에 제시되어 있다. 2억 미만의 부동산 소유자는 39.1%, 2억에서 4억 사이는 17.4%, 4억에서 6억 사이는 18.5%였다. 8억 이상 소유자는 13%였다.

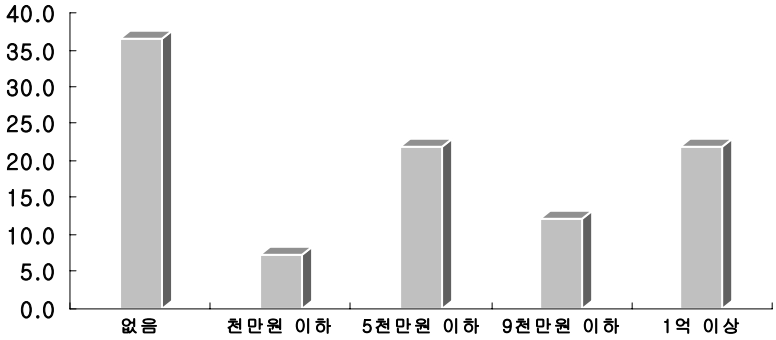
[그림 Ⅴ-6] 조사 대상 가족의 주거소유 형태



[그림 Ⅴ-7] 조사 대상자 가족이 소유한 부동산 가치



[그림 Ⅴ-8] 조사 대상자 가족의 부채 정도



중년기 퇴직 남성 가족의 경제상황을 보여주는 부채 정도는 [그림 Ⅴ-8]에 제시되어 있다. 빚이 없는 경우는 조사대상의 36.6%로 3분의 1에 불과하였다. 여타 가족은 모두 빚을 지고 있는데, 천만 원에서 5천만 원 사이의 빚을 진 가족은 22%, 5천만 원에서 9천만 원 빚이 있는 가족은 12.2%, 1억 이상인 경우는 22%에 달하였다. 빚의 규모가 상당한 수준임을 알 수 있다. 심층면접에 의하면 많은 경우에 이들 채무는 주택 구입과 관련된 것이었다.

기본적 생활비 이외에 퇴직자 가족에게 부담이 되는 지출은 채무상환과 자녀교육에 관련된 것이다. <표 Ⅴ-3>은 퇴직자 가족의 부채상환, 자녀학비, 사교육비, 자녀용돈과 관련된 월평균 지출을 보여주고 있다. 부채상환이나 자녀 교육과 관련된 비용 지출이 10만 원 이하로 얼마 되지 않는 가족도 있지만 대다수 가족이 해당항목과 관련된 지출의 부담을 안고 있다. 50만원이 넘는 돈을 부채상환, 자녀학비, 사교육비, 자녀용돈으로 지출하는 가족이 각각 42.1%, 46.1%에 달하였다. 사교육비와 자녀용돈으로 30만원 넘게 지출하는 가족은 각각 42.1%와 33.3%에 달한다. 중년 퇴직자 가족의 경제적 부담이 상당한 수준임을 알 수 있다.

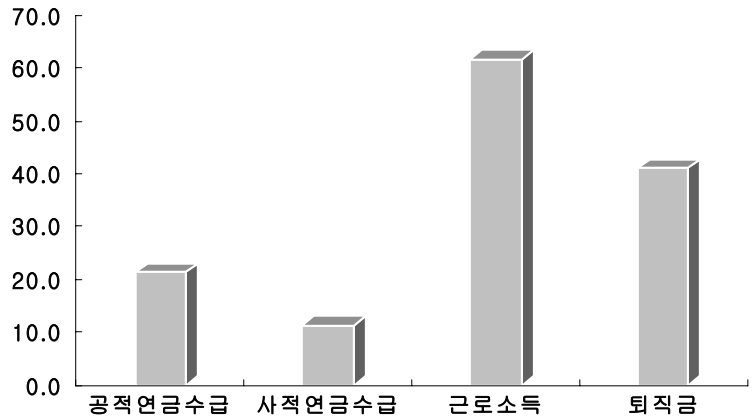
<표 Ⅴ-3> 조사 대상자 가족의 월평균 지출: 부채상환·학비·사교육비·용돈

(단위: 명(%))

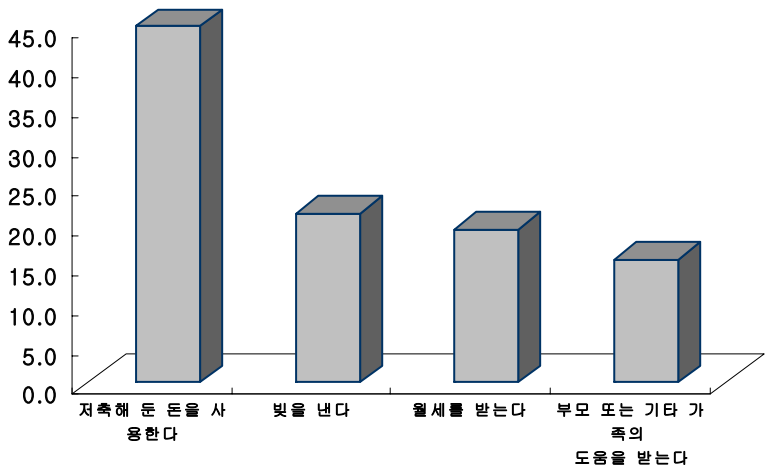
	부채상환		자녀학비		사교육비		자녀용돈	
10만원 이하	30	36.1	24	30.8	33	47.8	36	41.4
11~20만원	4	4.8	4	5.1	1	1.4	12	13.8
21~30만원	5	6.0	5	6.4	6	8.7	10	11.5
31~40만원	2	2.4	4	5.1	5	7.2	6	6.9
41~50만원	7	8.4	5	6.4	7	10.1	11	12.6
51~70만원	2	2.4	6	7.7	6	8.7	8	9.2
71~100만원	11	13.3	15	19.2	8	11.6	3	3.4
101~150만원	9	10.8	8	10.3	2	2.9	0	0.0
151~200만원	5	6.0	3	3.8	1	1.4	1	1.1
200만원 초과	8	9.6	4	5.1	0	0.0	0	0.0
합계	83	100.0	78	100.0	69	100.0	87	100.0

정기적 근로소득이 중단되거나 근로소득이 있더라도 불안정한 상태에 있는 중년기 퇴직 남성 가족이 무엇으로 생활하는가에 대한 자료가 [그림 Ⅴ-9]과 [그림 Ⅴ-10]에 제시되어 있다. 두 가지 표를 종합해 보면 퇴직자 가족이 생활하는데 드는 비용의 주요 출처는 주로 근로소득, 퇴직금, 저축이다. 퇴직 후에는 퇴직금이나 저축 같은 목돈으로 생활비를 꺼내 쓴다. 퇴직자의 62%가 근로소득을 통해 생활비를 충당한다는 것은 우리나라 중고령층의 경제활동 참여율이 선진국에 비해서 높은 것과 일맥상통한다. 국민연금 제도가 정착된 지 얼마 되지 않고 연금액수도 생활비로 충분하지 않다. 자녀 교육에 소요되는 비용 때문에 퇴직 후 및 노후 대책이 충분하지 못한 것이다. 빚을 내서 생활비에 보태는 경우가 21.3%에 달하여 이들의 경제 상태가 불안정함을 짐작할 수 있다.

[그림 Ⅴ-9] 조사 대상자 가족의 생활비 출처 Ⅰ



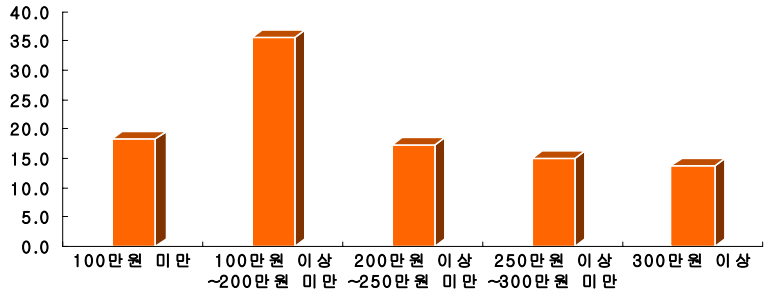
[그림 Ⅴ-10] 조사 대상자 가족의 생활비 출처 Ⅱ



또한 중년 퇴직 남성 가족의 월평균 생활비는 [그림 Ⅴ-11]에 제시되어 있다. 100만원 미만의 생활비를 지출하는 가족은 18.4%에 불과하고 100만원에

서 200만원 사이에서 생활비를 지출하는 경우가 35.6%로 가장 많다. 200만원 이상의 생활비를 지출하는 가족은 46%에 달한다.

[그림 Ⅴ-11] 조사 대상자 가족의 월평균 생활비



2. 중년기 퇴직자 가족의 갈등과 적응

이 장에서는 중년기 퇴직 가족의 갈등과 적응양상을 남편과 부인을 중심으로 심층면접과 초점집단면접을 통해 분석하고자 한다. 직장에서 퇴직한 이후의 삶과 직장의 의미, 퇴직 후 부인과의 관계, 아버지 역할에 대한 생각, 그리고 마지막으로 부모 및 형제 관계를 중심으로 진행될 것이다.

가. 중년기 남성에게 있어 직장과 퇴직

1) 퇴직으로 위축되는 중년 남성

중년퇴직 남성들은 퇴직에 대해서 자격지심을 느끼고 있다. 아직도 한창 일할 수 있는 나이이고 일해야 하는 나이임에도 불구하고 그렇지 못하고 있다는 것에 대해서 자괴감에 빠져 든다. 중년 퇴직 남성과 그들의 부인은 자꾸 위축된다. 친구 또는 부모 형제를 만나는 것을 꺼려하며 친목 모임에 나

가는 횟수도 점점 줄인다. 친구들과 어울려 술을 마시는 데 드는 경제적 비용도 부담스럽다. 직업이 없다고 남에게 얻어먹고 다닐 수만 없는 일이다. 꾸준한 수입이 없는 상태에서 친구들 술값을 낸다는 것이 부담스럽고 부인에게도 눈치가 보이고 스스로도 부담스러움을 느낀다.

> 저만 그런 게 아니고 우리 나이에 쓸 돈이 많잖아요. 친구들하고 술 한 잔도 해야 하고 옛날에 자유로울 때는 술 많이 먹고 와도 아무 것도 없는데 지금은 미안해서 조금만 먹고, 간단한 이야기지만 남자는 그래요. 사실 경제력이 있어야 해요... 여유가 없는데 계속 얻어만 먹고 다닐 수는 없는 거잖아요. 한 번 사고 주고받는 게 있어야 하는데 그런 죄책감에서 필요 없는 활동은 다 끊어요. 되게 무서운 거예요. 저도 처음 느꼈어요.(00마트 퇴직자, 53세)

사람들을 만나도 서로 직장인이라는 것을 전제로 하고 이야기가 진행되니까 할 말도 없고 그런 자리에 있는 것이 불편해진다.

> 그 전에 공유했던 부분에서 벗어나서, 예를 들어 직장 생활이나 그런 거에 대해서 답변이 궁색해지고 주제에서 방향이 틀어지니까 그런 부분에서는 주눅 드는 부분하고 자존심 그런 게 중첩이 되서 아무래도 움츠러들어서 행동반경이 축소되는 건 사실이겠죠.(00우유 퇴직자, 45세)

사람들과 어울리는데 별문제는 없는데 퇴직 이후 삶의 방향을 잡지 못해서 스스로 움츠러든다.

> 관계는 나쁜 건 없는데 내 자신이 위축이 되는 거죠. 그래도 명색이 대기업 간부라고 어깨에 힘주고 다녔다가 지금도 방향을 찾지 못하고 있으니까요.(00호텔 퇴직자, 58세)

중년퇴직자의 부인이 보기에도 남편들은 위축되어 있다. 여유시간에 밖에 나가 여가와 취미활동이라도 했으면 하는데 집밖에 나가는 것을 꺼린다고 전한다. 이유는 자신이 “놀고” 있는 것을 남들이 흉볼까봐 두려워서이다.

> 그리고 남자들이 실업자가 되다보니까 나가기 싫어해요. 공원에라도 가면 되는데 나가서 운동 좀 하라 했더니 싫대요. 왜냐면 경비라도 보면 ‘저 사람 젊어서 왜 놀아’ 할까봐 나가길 싫대요.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

중년 퇴직 남성뿐만 아니라 부인의 경우도 남편 퇴직 이후 친목모임이 불편하다. 퇴직 전 경제적으로 여유가 있었을 때는 골프도 치며 친구들과 잘 어울렸는데 더 이상 경제적으로 뒷받침이 되지 않아 모임을 지속하기가 곤란하다. 경제적으로 풍족할 때 형성된 자신의 소비수준과 그에 걸 맞는 이미지가 훼손되는 것이 두렵다. 사람들의 연락에 답하지 않게 되면서 점점 사회적으로 고립되어 간다.

근데 저도 위축이 되더라고요. 사람들 만나기도 싫고 친구도 그렇고 센터에서 사람들을 만나도 많이 아는데도 싫고 어울려서 밥을 먹을 때도 더치페이 해야 하고.. 전에 하던 게 있는데, 내 이미지 손상될까 봐도 위축되고 괴롭죠. 내 사정 뻔히 다 알아서 털어놓을 수 있는 상황 아닌 다음에는 안 가게 되더라고요. 문자가 와도 무시하고 안가고. 대인관계가 끊겨요, 남편도 그럴걸요.(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

이들은 가족들의 생계부양자로서 책임의식을 강하게 느끼나 새로운 직업과 자신의 경력에 걸맞은 직업을 찾지 못해 겪는 부담감은 매우 크다.

(그간 마음고생이 심하였겠어요?)[1] 네.. 23년 동안 많이 힘들었어요. 어떡해서라도 가장 책임을 져야 하고, 새로운 일도 하고 싶고 한데 그거를 가지고 딴지를 거니까 어떤 얘기라도 해도 받아주지를 않으니까 군 생활할 때는 취미생활도 하고 할 거 다하고 그러다 나오니까 갑자기 환경변화가 생기다보니까 뭐 먹고 살기는 하겠는가.. 나와 가지고 쉴 틈도 없이 IMF 터져서 한 달만 쉬고는 바로 직장을 들어가서 지금까지 일을 하고 있어요.(00공군부대 퇴직자, 48세)

중년 퇴직자의 이러한 심리상태 때문에 부인이나 자녀의 평범한 말 한마디나 행동에 예민하게 반응하여 갈등을 일으키기도 한다. 퇴직자 가족들도 “가장”의 마음을 상하게 하지 않으려고 눈치를 보며 조심하려 한다. 그럼에도 불구하고 중년 퇴직 남성들은 가족들의 사소한 말과 행동에 쉽게 노여워하게 된다. 아버지의 수입이 줄어든 것을 알고 자녀가 하던 부탁을 철회할 때 무시당한 것 같은 기분이 든다. 현재로서는 퇴직자 입장에서는 변화된 현실을

1) 인용문에서 ( )안의 말은 면접자의 질문이고, [ ] 안의 말은 연구자가 보충설명을 위해 기록한 것이다.

있는 그대로 수용하기가 어렵기 때문에 가족들의 언행에 방어적으로 행동하게 되고 그 결과 다툼도 발생하게 된다. 어떤 경우는 변화에 적응하지 못하고 오히려 더 권위를 세우려고 한다. 퇴직자의 이런 태도나 상태가 지속되면서 함께 지내는 가족들도 어려움을 호소한다.

외롭죠. 그것도 경제적인 것이랑 연관되는데 내 책임을 다하지 못하니까 소외되고... 나에 대한 자격지심이죠.(00호텔 퇴직자, 58세)

회사생활 할 때보다 쉬는 공백 기간이 많아서 아무래도 화도 많이 나고 스트레스도 많이 쌓이고 하니까 날카롭죠. 그러다가 어느 정도 지나고 나니까 다시 직장생활을 할 때나 사업을 할 때도 옛날에 잘못한 걸 더 잘해야겠다고 [생각]하니까 그 전보다 더 잘하고, 재취업하고 나서는 잘 하는데 그 당시에는 날카롭죠.(00우유 퇴직자, 45세)

평상시에 하던 거보다 차이가 많이 나니까 그런 거고 애들도 옛날에는 원하는 대로 해주다가 요즘엔 그게 안 되니까 얕보는 거 비슷하게 얘기해서 '아빠, 이거 해줘'. 그러다가 '안 되겠지?' 그러면 기분이 나쁘죠.(00패션 퇴직자, 49세)

부인들이 생각하기에 남편들이 자격지심으로 인해 비뚤어진다고 생각한다. 이것도 위축되는 자기 위상을 세우려는 노력이라고 보기도 한다. 가사역할분담에 대한 공유도 자연스럽게 받기보다는 무시한다고 생각한다는 것이다.

남자들이 비뚤어져요. 스스로가 돈 못 벌어서 그런다는 자격지심에 똑같은 얘기를 해도 비뚤어지게 하고 불러서 '왜 아빠한테 그렇게 밖에 인사 못하냐' 그러고 아무렇지 않게 지나갈 것도 발끈하고 그래요. 위축이 되면서 자기 위상을 더 세우려는 게 있었죠. 애들이 나를 우습게보나, 무시하나 하는 스스로에 대한 자격지심이 더 크게 보여요. 더 이상의 것을 요구하고 (00의류 퇴직자의 부인, 48세)

자격지심이 있지. 그리고 말을 제대로 못해요. 전에 직장 다닐 때는 그래도 제가 남편한테 큰소리도 치고 했는데 지금은 더 조심해야 해. 지금은 '무시하나'해서 조용히 넘어갈 일도 조용히 안 넘어가.... 사소한 일이에요. '허리가 안 좋으니까 청소 한번 밀어줘'라고 하면 눈빛이 달라져요. 내가 집에서 노니까 무시해서 시킨다, 자기는 집안일 하는 성격이 아닌데, 그런 얘기죠. 애들은 학생이다 보니까 아침에 가서 늦게 와요. 그럼 낮에 둘이 있잖아요. 그럼 앉아 있다가 청소기 한번 밀어주지? 하면 눈빛이 달라지고 그런 사소한

거에서도 자격지심을 느끼고 그것마저도 안 해주고 그래서 나 혼자 밀고 닦고 다 하고. (00나염 퇴직자의 부인, 46세)

2) 직장은 남자의 힘

이러한 정체성에 대한 적응의 어려움으로 인해 본 조사대상 퇴직 남성 대부분은 생계부양의 책임감을 강하게 느끼고 있다. 생활을 위해서 돈이 필요한 상황이기 때문이기도 하다. 이들이 느끼는 강한 책임감은 앞에서 퇴직 당시 표현한 이들의 심경에서도 잘 나타나고 있다. 경제적 이유 외에도 사회적 정체성 때문에 이들은 일하고 싶어 한다. 우리나라 경제성장기에 직업 커리어를 시작한 이들은 가족과 함께하는 시간을 제대로 갖지 못하고 일에 전념하였다. 자신을 둘러싼 사회적 관계는 “일하는 남성”인 자신을 전제로 형성되었다. “일하지 않는 자신”의 정체성은 미미할 뿐이다. 남편이나 아버지 역할의 주요 내용도 “돈 벌어서 가족”을 부양하는 것이다. 퇴직 남성이나 부인들 모두 전통적 성별 분업 규범을 내면화하고 있다.

<표 Ⅴ-4>는 중년기 퇴직 남성이 성별 역할에 대해서 어떻게 생각하는지를 보여주고 있다. 전통적 성별분업을 보여주는 “아버지 생계부양, 어머니 살림과 양육”에 동조하는 사람이 63.8%에 달하고 있다. 그러나 이들이 일방적으로 성별역할과 관련하여 전통적 입장에 있기만 한 것은 아니다. 여타 항목에 대해서는 유연한 입장을 보이고 있다. 맞벌이 가구에서 남성의 동등한 가사・육아 참여에 대해서 71.4%가 동조하고 있다. 또한 직장일로 바빠 자녀에게 소홀히 한 아버지는 문제가 없다고 생각하는 사람은 19.8%에 불과하였다. 남자의 육아휴직제도 적극 활용해야 한다는 점에 동조가 53.9%이고 그렇지 않은 경우가 17.6%였다. 시부모 병수발은 꼭 며느리가 해야 한다는 강한 입장에 대해서 동조하는 경우는 24.2%인 반면 동조하지 않는 경우는 56.1%였다. 전통적 성별분업에 따라서 오랫동안 생활해 왔음에도 불구하고 성별역할에 대한 생각은 새로운 변화에 대해 유연함을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-4> 중년기 퇴직 남성의 성별역할에 대한 인식

(단위 : 명, %)

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	합계
아버지는 가족을 부양하고 어머니는 살림과 양육에 전념하는 것이 이상적이다	2	13	18	32	26	91(명)
	2.2	14.3	19.8	35.2	28.6	100.0(%)
맞벌이 가구에서 남성도 여성과 동등하게 자녀양육과 살림에 참여해야 한다	0	8	18	46	19	91
	0.0	8.8	19.8	50.5	20.9	100.0
병든 시부모 수발은 반드시 며느리가 해야 한다	17	34	18	15	7	91
	18.7	37.4	19.8	16.5	7.7	100.0
직장일로 바빠 자녀에게 소홀히 하여도 좋은 아버지로서 아무 문제없다	29	32	12	15	3	91
	31.9	35.2	13.2	16.5	3.3	100.0
남자도 육아휴직제도를 적극 활용해야 한다	2	14	26	31	18	91
	2.2	15.4	28.6	34.1	19.8	100.0

퇴직 남성들은 퇴직 후에 자신이 점점 왜소해지고, 작아진다는 느낌을 갖는다고 말했다.

(퇴직하고 나서 어떤 생각이 드시나요?) 전에는 [집에 있어도] 편했는데. 요새 같은 경우는 조금 좀 불편한 것들도 있어요. 뭐냐하면 가장으로서 이제 책임을 다 못한다는 느낌이 많이 드니깐. 집사람도 있는데, 내가 소극적이 되고, 이제 그 애들한테 보이는 게 왜소해지고, 작아지니깐. 그게 좀 힘들죠. (외로움을 느낀 적이 있었나요?) 있었죠. 나 혼자 있는 것 같은 느낌이 들고, 도망가고 싶은 생각도 들어요. 내가 못해준다는 생각이 들 때. 못 해 줄 거라는 생각이 들면, 어디 가고 싶다는 생각이 들어요.(00건설 퇴직자, 46세)

10년 전 출판업계에서 22년 일하다 퇴직하고 지금은 보험업계에서 일하고 있는 민규식(가명)씨. 권고사직을 당해 직장을 그만 두었다. 퇴직 후 새로운 일자리로 보험 일을 시작하기까지는 4년이 걸렸다. 당시 생활은 퇴직금과 아내가식당일과 건물 청소 등 일용직 일을 해서 꾸려나갔다. IMF 경제위기 당시 회사 경영이 어려워져 퇴직을 해야만 했다. 아무런 대책 없이 직장을 나오니 막막하다고 했다.

그건 [퇴직 당시 상황] 뭐 집사람한테 물어보면 알겠지만 분위기는 안 좋죠. 우리 속담에 산입에 거미줄 치겠냐 라는 심정이었죠. 그리고 그땐 가족의 일은 나중의 문제고 나 자신의 문제가 지배적이었지. 뭐라고 할까? 자신감이.... 가장으로서 주체가 없어졌다... 직업 없는 가장은 힘을 못 쓴다. 그런 생각이 들었지. 의사권도 없고 물론 가족들이 말을 잘 듣는데... 더 잘 들었는데 스스로가 그렇게 느끼는 거지. 마음 쓰는 게 좁았어요. 전화도 오면 길게 통화 못하고 빨리 끊었으면 하는 생각만 들고. 뭐 사실 전화도 잘 안 오고. 한 달 정도는 잘 왔어요. 그러니까 직업이라는 것은 남자의 힘 지배력이라는 거지. 직장이 없다면 집에서 뿐만 아니라 밖에서도 불편하다는 거죠. 사람과 사회와 내 자신과 격리되는 거예요.(00영어사 퇴직자, 57세)

나는 [퇴직하지 않고] 일하려고 했는데, 남자는 직장이 있어야 하니깐 안하면 힘드니깐, 일 없으면 힘들 줄 알았는데, 집사람이 원해서 하게 된 거야.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

김철수(가명)씨는 호텔서비스 업계에서 26년 일하다가 3년 전인 55세에 부장으로 정년퇴직으로 직장을 그만두었다. 다행히 딸 둘은 대학을 졸업하고 직장인으로 활동하고 있다. 퇴직 전까지는 가족소득의 수준은 중상이었으나 퇴직 후에는 생활수준이 급락하였다. 부채가 제법 있어 다달이 19만원을 상환하고 있다. 현재 생활은 국민연금을 조기에 수령하는 조기노령연금 70여만원과 아내의 수입으로 생활하고 있다. 생활비는 퇴직 전에는 300만 원 정도 지출했으나 지금은 집세를 포함하여 200만원 수준이다. 집세도 부담이 되어 집세가 낮은 쪽으로 옮기려고 한다. 현재는 구직중이나 지난 1년 주택관리 업무 일을 잠시 맡아보았다. 아내는 퇴직하기 몇 년 전부터 부동산 중개인을 하다가 최근에는 간병인으로 일하고 있다.

그러니까 [낮은 수준의 일자리에] 안 갈 수도 없고 중요한 건 돈을 떠나서 인생의 스케줄이 있어야 되겠구나. 노는 것도 하루 이틀이지 처음에는 집사람하고 여기 저기 여행 다니다가 여유가 있었는데. 사람이 일이 있어야 되겠더라고요. 사람이 폐인이 되는 거 같더라고요. 그러니까 정년퇴직 이라는 게 말이 퇴직이지 그대로 미아가 되는 실직이에요...처음에는 괜찮았는데 조금 지나고 나니까 '아! 아빠가 이제 돈벌이를 못하는구나' 조금 서먹서먹해지면서. 걔들도 돈 벌이 하니까 내가 돈을 안줘도 되긴 하는데 그래도 잘 못해주는 것 같고 아빠로서의 기가 죽으니까. 사기가 떨어지고. 그러다가 일 년 간이라도 그걸 [주택관리사] 나가니까 좋아해요. 왜? 이제 아빠가 다시 생활을 가졌구나. 그런데 그게

없으면은 아빠가 얼마가 힘들어할까? 라는 생각을 하고 자기들이 미안해해요. 그럴 필요 없는데... 혹시 아빠가 짜증내지는 않을까? 내 눈치를 보더라고요.(00호텔 퇴직자, 58세)

박병식(가명)씨는 부인과 사이가 썩 좋지 않다. 부인은 퇴직 후 돈을 벌어오지 않자 밥도 차려주지 않아 섭섭함을 느꼈다고 한다. 퇴직 후 상당한 금액의 퇴직금을 가져왔을 때 퇴직 후 한 달 간 잘 지냈으나 두 번째 달부터 부인이 돈을 벌어오라고 요구하였다. 남편은 경제적 능력이 없기 때문에 부인이 자신을 무시한다고 생각했고, 부인에게 친구 회사에서 일을 한다고 거짓말을 한 다음에 자신이 이제까지 모아두었던 비자금 일부를 매달 부인에게 갖다 주고 있다. 그는 이 방법이 일시적으로라도 자신이 인격적으로 덜 무시를 당할 수 있는 방법이고, 남편이자 아버지로서 위신이 서는 방법이라고 말했다.

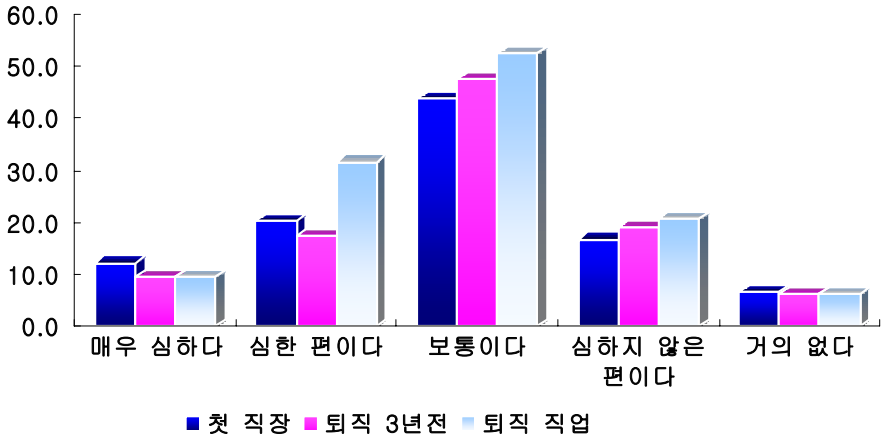
이력서는 00공항에 넣었는데 시간이 걸리니깐 후배가 공장을 하는데, 어렵다고 하니깐, 거기 가서 일도 좀 해주면서 돈도 준다니깐 들어가겠다. 하고 아침부터 나오는 거야. 일 다니는 것 마냥 나와 있는 거야. 남자가 집에서 놀고 집에서 시간이 너무나 많아서 실업자 마냥 노니깐, 아버지 권위와 남편의 권위가 개망나니가 되는 거야. 그래서 이게 아니다. 그래가지고 비자금 있는 거 이럴 때나 가정으로 돌아간다 치고 모아둔 돈 있다 하고 다 주는 것 보다, 어디 다닌다 하고 취업 할 때까지 줘야겠다...일한다 하고 지금 이러고 있거든? 집사람은 지금 일하는 줄 알어. 가식적인 행동이지만, 이렇게 하고 있거든? 한 달에 80만원씩 취업 될 때까지는 줄 거야. 그만큼 돈 있으니깐 지금 돈 1000만원은 줄려고 해. 한 4000만원 모아 둔 게 있으니깐. 줄려고 해. 줘야지. 어려울 때. 그래서 조금 낫더라고. 취업은 안 했어도.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

퇴직 사실을 부인과 상의하는 사람도 있지만, 부인, 자녀, 친척, 친구에게 알려지는 것을 꺼리는 경우가 있다. 퇴직이 알려짐으로써 발생하게 될 사회적 관계의 파장을 두려워하는 듯하다. 퇴직은 생계부양자 역할의 약화나 중단을 의미하는데 이것과 관련된 사회의 부정적 시각을 두려워하는 듯하다. 긍정적 역할변화는 아니다. 65세의 퇴직은 큰 문제가 없어 보인다. 그러나 50세의 퇴직은 실로 부정적 사건이다.

3) 직장생활이 전부였던 중년 퇴직 남성

우리나라 근로자의 평균근로시간은 세계최고 수준인 것으로 널리 알려져 있다. 통계청 자료에 따르면 1999년 주당 평균 근로시간은 50.1시간, 2003년 47.6시간, 2005년 44.9시간으로 감소하고 있다. 80년대와 90년대의 근로시간은 더 길었다. 이러한 근로시간 통계는 본 연구대상인 퇴직자들이 직장생활을 회고할 때 그대로 나타나고 있다. 이들이 직장에 다닐 때 직장은 이들 생활의 전부였다. [그림 Ⅴ-12]는 중년퇴직 남성이 커리어 단계별로 경험하는 직장관련 스트레스에 대한 것이다. 직업관련 스트레스를 퇴직 당시에 더 많이 느끼는 경향이 있는 것으로 나타나고 있다. 퇴직 전 3년이나 퇴직 당시나 업무의 차이나 책임이 크게 차이가 나지 않을 것으로 생각된다. 위의 그림을 통해서 알 수 있는 것은 업무의 과도함 자체보다는 퇴직에 즈음한 퇴직 압력과 퇴직에 대한 불안으로 스트레스를 많이 받는 것 같다.

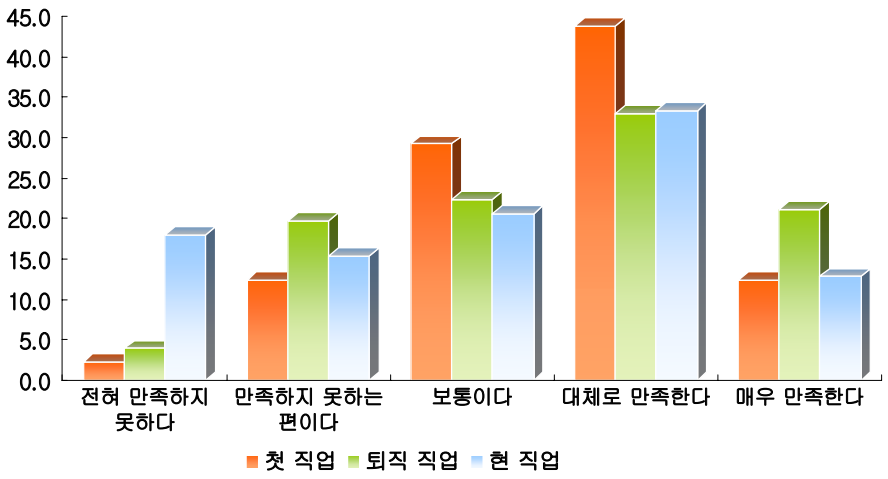
[그림 Ⅴ-12] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 직장 스트레스(단위: %)



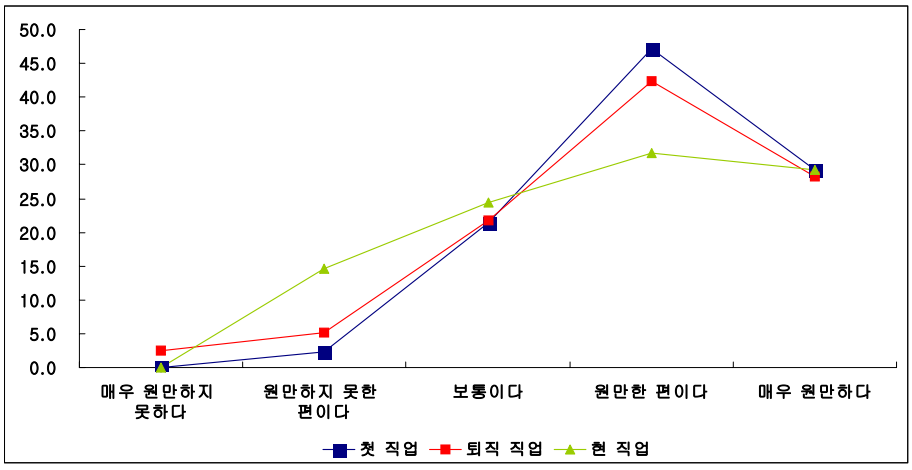
커리어 단계별 직장 만족도가 [그림 Ⅴ-13]에 제시되어 있다. 예상대로 첫 직업이나 퇴직 당시와 비교해서 현재 상태에 만족하지 못하는 경우가 더 많다. [그림 Ⅴ-14]는 동료관계를 보여주고 있는데 첫 직업이나 퇴직 전 직업에

있어서는 동료관계가 별 차이를 보이지 않지만 현재의 경우는 동료와의 원만 정도가 크게 감소했음을 알 수 있다. 심층면접을 통해 수집한 중년퇴직 남성의 퇴직 전 근로상황에 대해서 살펴보자.

[그림 Ⅴ-13] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 직장 만족도



[그림 Ⅴ-14] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 동료관계



조사대상자와의 면접에서 알 수 있었던 점은 일부 공무원을 제외하고는 생산직, 사무직 구분할 것 없이 근로자들의 근무시간이 길고, 작업강도가 세기 때문에 직장 생활에 예속되는 경우가 대부분이었다. 거의 대부분의 피면접자들은 직장이 인생에서 가장 절대적으로 큰 비중을 차지한다고 말했다. 이러한 생활이 때로는 스트레스를 유발하기도 하고, 때로는 즐거움도 주지만 연령별로도 큰 차이가 없었다. 오히려 삶에서 직장의 비중을 어느 정도로 생각하는가는 개인의 가치관에 따라 차이가 있었다.

그때는 직장생활이 다지 전부 다지. 전부지. 아침 6시에 통근버스를 타야하거든. 저녁 9시 30분 넘어서 오면 집에서 자야하고, 전부지... 가족들하고 대화가 없지. 피곤하니깐 자는 거지. 잠자는 게 이익이야. 자는 거야.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

만족도 모르고 직장이라는 자체가, 일을 할 수 있다는 거, 그냥 뭐랄까 그냥 일을 할 수 있으면 만족할 수 있는 시대였어요. 세끼 밥만 먹을 수 있었으면 됐고 직장에 대한 불만이고 그런 것도 없고 바라는 것도 없고 그냥 월급 받고 생활 할 수 있는 것만으로도 행복이고.(00공사 퇴직자, 56세)

처음에 저는 건설, 00건설을 들어갔습니다. 80년도에 그 당시에 00건설은 괜찮은 직장이었고 그때는 여건이 좋아가지고 직장이 구하기 어렵지 않았어요. 6군데를 합격을 했는데 그때 00가 제일 좋고 선호도가 제일 좋아서 들어갔는데 자부심이 좀 있었어요. 전기 쪽에서는 수석으로 들어갔고 해서 자부심이 있었는데 새벽 6시 반까지 출근을 하라고 하더라고요. 건설 회사는 진짜 책상 위 뛰어다니고 걸상 같은 거 집어던지고 그럴 때니까, 그러면서 365일중에 딱 2일 쉬었어요. 그게 쉬는 날 쉬어준 게 아니라 예비군 훈련 받으라고 이틀 쉬고 나머지는 다 일했어요. 거기에 스트레스가 많았죠. 제가 그래도 공부 꽤나 했고, 다른 사람들, 연인들은 여의도 광장에서 자전거 타고 그러는데 나는 잠도 못자고 지하에 콘크리트 바닥에서 자고, 자고 싶은 게 최고 소망이었죠. 근데 4층 5층 올라갈 때 보면 사람들이 자전거 타고 다니고 연인들끼리 놀러 다니고 그런 거 보면, 내 인생이 평생 이렇게 살아야 되나, 내가 한 5년만 직장생활을 하고 사업을 해야겠다, 생각을 했었습니다. 내 시간을 내 마음대로 쓸 수 없는 게 상당히 스트레스가 됐었어요.(00전기안전 퇴직자, 49세)

신입사원으로 품질관리과 입사를 했는데 거기는 진짜 스트레스를 많이 받는 부서예요. 왜냐면 아이디어 같은 머리 쓰는 일이라 거기서 이런 회의석상에서 아이디어 같은 걸 성

취 못하면 거기서 마이너스되고 반영이 안돼서 스트레스를 받았는데 과장으로 퇴직을 했는데, 00자동차 다니면서 품질, 중소기업 담당을 했었어요. 거기 하청업체에서 납품을 하는 회사인데 거기에서 담당을 해서 저희가 원하고 있는 제품을 제대로 납품을 안 하는 거예요. 품질에 이상이 있는 것을 클레임이 걸려서 불량으로 납품하면 연안부두 가가지고 동남아로 수출할 양이 몇 천대가 되는데 골라내야 된단 말이에요. 그런 경험이 몇 번 있었어요. 그 넓은 운동장 가서 하나씩 다 검사를 하는 거예요. 여름에 그 뜨거운데 말도 못하죠. 직원들도 저도, 파김치가 되서 들어와서 파김치가 되서 술로 풀고, 영화를 좋아해서 극장가서 영화를 보고 풀어지고 회사 가면 또 원위치로 들어가고 그런 거(00식품 퇴직자, 46세)

그때는 [회사에서 퇴근하면] 집에 직접 안와요. 직접 안 오고. 그리고 우리는 끝나는 게 보통 8시 9시 끝나요. 그리고 간부가 회사를 책임지는데...그리고 내가 볼 때는 회사 내에도 감시원이 있다고 봐요. 퇴근하다 보면 경비직 애들이 감시를 하는 것 같아요. 누가 몇 시에 나갔다. 그게 총무부 쪽으로 보고가 되요. 이래서 미치는 거예요. 내일을 위해서는 또 내가 하는 일이 있어요. 6시 땡하고 나가는 건 회사에서 필요 없다는 거죠. 나도 금요일에 여행가서 월요일에 비행기 타고 오고 싶어요. 그런데 일요일에 비상벨 울리면 어떻게 할 거냐는 거죠. 그래서 그게 피 말린다는 거죠...심지어 회사에서는 비상연락망이 있어 가지고 어디에서 술 먹다가도 벨이 울리면 가야 되요. 대기업의 간부는 항상 대기 하고 있어야 되요. 비상벨 안 받으면 사유서 다 써야 되요. 왜 안 받았냐? 무엇 때문에 안 받았냐? 그러니까 미쳐요.... 그냥 항상 피 말리는 생활을 하는 거니까 집에 와서 잠을 자도 식은땀이 날 정도로 내일 가서 이거를 어떻게 하나하고. 그러니까 바닥까지 다 긁어내서 했는데도 또 매출을 올려야 되고 또 비용을 줄여서 이익을 남겨야 하라고 하니 뭘 남겨야 하는 겁니까?(00호텔 퇴직자, 58세)

스트레스는 사실 많았죠. 무지 많았죠. 지금 직장이 2년 됐고 먼저 다닌 데도 2년 됐는데, 지금 직장은 보수가 얼마 안 되니까 보조니까, 보수는 얼마 안 돼도 스트레스가 많지는 않아요. 근데 정규직 할 때는 스트레스가 엄청 많았죠. 업무, 회의, 보고 스트레스, 정신 못 차리죠. 저도 몸이 약해서 그런지 몰라도 윗분이 '이리 와봐' 하면 가슴이 두근두근 하는 거예요. 가보면 아무것도 아닌 거예요. 성격이 내성적인 그런 거, 불러도 가슴이 뛰고 높은 양반이 있으면 보고하겠습니다, 그러면 특별한 것도 없는데 회의만 한다고 하면 가슴이 뛰고 언제까지 보고서 내라고 하면 스트레스 무지 많죠.(00시청 퇴직자, 49세)

본 연구대상 중년 남성에게 일은 가족유지를 위한 생계 부양의 수단이자 자신의 이상을 실현하는 수단, 그리고 자신이 누군가를 규정하는 정체성의

주요 부분이다. 본 연구의 대상이 되는 중년 남성 대부분은 70년대 초반에서 80년대 후반에 이르는 시기에 직업 커리어를 시작하였다. 이들은 우리나라 산업이 고도로 성장하는 시기 직장에 첫발을 내딛고 이후 도래하는 대중 소비사회 시대에 가족을 형성하고 부양하였다. 경제와 기업의 성장이 개인에게 제공할 수 있는 단맛과 쓴맛을 모두 맛본 세대라고 할 수 있다. 당시 우리나라 평균 근로시간 통계가 보여주듯이 이들은 대부분의 시간을 직장에서 보냈다. 그리고 이들이 직업 커리어를 시작할 때 직장은 헌신에 대한 보상을 약속하는 곳이었다. 그 믿음 때문에 과도한 직장생활 헌신이 제공하는 고통을 이기고 마음껏 일할 수 있었고 가족에게 경제적 안락함을 마련해줄 수 있었다. 아버지 역할과 남편 역할은 유예되었다. 생계부양자 역할에 집중하더라도 못다 한 아버지 역할 및 남편 역할은 나중에 가족들에게 너그럽게 이해될 것으로 생각했다.

오랫동안 공직에 몸담아 오면서 국가와 사회에 봉사하다가 걱정 없이 생활. 퇴직이후 시작되는 제2의 인생살이에 대해 과거 직장 생활의 비중은 내 인생의 80%를 차지하였음.(공무원 퇴직자, 57세)

저의 직장에 대한 생각은 회사에서만 하자는 것이고 그 비중은 회사에 있을 때는 회사일에 100%였다고 생각한다. 다만 담당업무상 해외출장이 잦아 회사일로 인한 업무와 집안의 비율은 6:4로 회사가 높았다고 보여 지며 40%에 대한 것을 회사에 절대 양보하지 않았다. 정시퇴근은 지켜졌다.(00수산 퇴직자, 50세)

어려운 시절에는 밤낮없이 하루 15시간 이상 일을 했기 때문에 삶에서 80%이상 차지했으며 시간이 많이 지난 후 8~ 10시간 정도 일을 하고 퇴근.(△△전자 퇴직자, 47세)

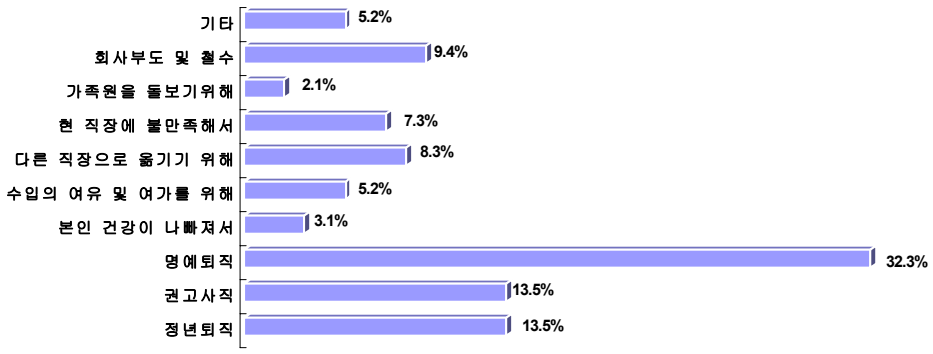
누구나 마찬가지겠지만 직장생활이 나의 삶에 있어서 거의 전부라고 해도 과언은 아닐 것이다,(약90%) 정시퇴근은 잘 생각이 안 날 정도입니다.(00무역 퇴직자, 52세)

내 삶의 거의 전부가 직장생활이었던 것 같습니다. 정시퇴근을 한 적은 거의 없고 공휴일도 제대로 쉬어본 적이 없습니다.(△△건설 퇴직자, 52세)

4) 퇴직, 불가피한 선택

본 연구 설문조사 대상자를 통해 수집한 중년남성의 퇴직 사유가 [그림 Ⅴ-15]에 제시되어 있다. 명예퇴직으로 직장을 그만 둔 경우가 가장 많아서 32.3%를 차지하고 권고사직은 13.5%로 합쳐서 45.8%가 기업의 인력구조조정 과정에서 퇴직한 경우가 상당한 비중을 차지하고 있다. 회사에 부도가 나서 퇴직한 경우도 9.4%로 회사의 경영상의 이유로 퇴직한 경우가 전체 55.2%를 구성하고 있다. 심층면접 자료를 통해서 중년 퇴직 남성이 회사의 불가피한 사정 및 퇴직해야만 했던 상황에 대해서 살펴보자.

[그림 Ⅴ-15] 중년기 퇴직남성의 퇴직 사유



중년기 기업에서 관리자로 일하는 남성들에게는 임원승진의 관문이 놓여 있다. 임원승진을 하지 못하는 경우 퇴직의 압력을 내외적으로 느끼게 된다. 전기전자계열 회사에서 22년간 일해 왔던 정돌수(가명)씨는 48세가 되는 올해 부장을 끝으로 직장생활을 뒤로 하고 권고사직을 당하였다. 임원승진을 이루지 못했고 회사 내에서 자신의 위치에 대해서 불안하게 생각하던 중, 그 대안으로 중국지사의 총괄책임자로 발령을 받았다. 그러나 중국지사의 경영상태를 정상화하기에는 역부족이었고 고민 끝에 대책 없이 퇴직을 결심한다.

2명의 딸들은 아직 학생으로 각각 고등학교와 중학교에 재학 중이다. 이들 부부는 퇴직이 올 것은 예상했지만 3년 뒤에나 있을 것이라고 생각했다. 아내는 최근 몇 년 전부터 경리일을 맡아서 살림에 도움을 주고 있지만 미래를 생각하면 걱정이 많다. 정돌수씨는 퇴직에 이르기까지의 과정과 심적 고민을 다음과 같이 말하고 있다.

> 퇴직당시에는 제가 심적으로 굉장히 힘들었어요. 임원진급에서 누락되고 난 이후에 회사에서의 내 정체성이 점점 불분명해지는 거예요. 위치가 불분명해지는 거예요. 그래서 할 수 없이 돌파구로 중국에 들어갔죠. 중국을 들어갔는데 들어가서 돌파구를 만들려고 엄청 노력했죠. 기본적인 시스템이나 제조를 할 수 있는 하드는 어느 정도 완료를 해놨는데 생산자체가 정상적으로 이루어 지지 않으니까...내가 생산총괄로 나갔는데, 생산에 가장 중요한 오더 자체가 연결이 안 돼 버리니까 거기서부터 심적인 부담감이 엄청났죠...거기서 적자가 계속 누적되니까 거기에 대한 제가 총괄책임자로 나갔지 않습니까. 거기에 대한 안 보이는 압박이 엄청나더라고요... 50~60명되는 인원 하루 이틀도 아니고 몇 달씩 노는 게 제 스스로도 감당을 못하겠더라고요... 그렇게 5~6개월 지나니까 제 스스로 감당을 못하겠더라고요. 그리고 거기서 모든 의욕을 다 잃었죠. 어떻게 보면 회사에서는 그런 부분을 생각하고 저를 그쪽으로 밀어낸 거 같은데...좌천이죠. 저도 그 당시에는 뚜렷하게 대안이 없었고 또 그래도 나는 회사를 계속 사랑을 했었고 일을 사랑했으니까, 일에 대한 욕구심이 강했고 결국에는 '그거였구나 맞구나...'하고 정리를 할 수 밖에 없었죠. 그런 부분에서 제가 심적으로 고통을 받았고 집사람한테도 메일로 그런 내용을 보냈고 집사람한테 위로를 받고 8~9개월 정도 버티다가 조금은 대책 없이 빠져나왔죠.(00테크 퇴직자, 48세)

중학교에 재학 중인 딸과 아들을 각각 한 명씩 둔 이경표(가명)씨는 17여 년의 직장생활을 과장으로 마감하고 명예퇴직으로 직장을 그만 둔 후 현재 계약직으로 일하고 있다. 기업 경영 차원에서 관리자급들의 임원을 감축하는 분위기에서 더 이상 버티지 못하고 직장을 나왔다. 퇴직이후 급여수준은 퇴직 전 3분의 1 수준으로 감소하였다. 다행히 생활력이 강한 아내가 학원 강사로 일하며 생활에 도움을 주고 있다. 기업의 인력조정 차원에서 조기퇴직을 권유하는 상황에서 어쩔 수 없이 직장을 나와야 했던 이경표 씨는 당시의 심정을 이렇게 말하고 있다.

분위기는 가라앉을 수밖에 없는 분위기였고 근데 저희도 일반 사기업과 달라서 공기업 성격을 띠다 보니까 보장이 되어있었는데, 기본연차 15년에서 20년 된 관리자급들은 은퇴 그런 걸로 내보내는 분위기가 확산되는 마당에서 저는 바로 윗사람하고의 관계가 썩 좋지 않은 관계였고 이쪽에 있는 상태에서 직장 내에서 진급이나 이런 부분이 심리적으로 확보가 돼야 신바람이 나고 동기부여가 되는데 그런 데서 좌절감을 느끼다 보니까 나가야 되겠다는 생각을 하게 됐습니다...기본적인 압력은 들어왔죠. 그 와중에 버티면 버틸 수 있는 상황임에도 불구하고 이 시점에는 직장생활에서 더 이상 진급이나 꿈은 조금 옅어지니까 조금 접어야 될 시점이라고 생각해서 나왔습니다.(00우유 퇴직자, 45세)

건설회사에서 일하던 최수근(가명)씨는 회사 사정이 나빠지면서 현장에서 인원감축이 대대적으로 이루어지는 것을 보면서도 직장에 남아 있으려고 애를 썼지만 어쩔 수가 없었다.

그러니깐 뭐 명예퇴직이죠 뭐. 그냥. 나 같은 경우에는 건설회사 현장에 있었는데, 현장이 끝나면서, 다음 근무지가 없어졌고, 회사가 또 다른 데로 넘어가면서, 인원감축을 하면서 이제 그만두게 되었죠. 우리가 많을 때 6~ 700명 정도 됐다가, 구조조정 하면서 200명 까지 됐었는데, 그 때도 있었는데 거기서 한 20여명으로 줄일 때 그때 바로...(당시 심경은?) 참담했죠. 그 때 그거를 IMF 오면서 그런 생각 많이 했었어요, 사실. 생활하면서 많이 어려웠었으니깐 퇴직자들이 많았으니깐. 그 때도 가야될 거라고 생각했었는데, 그러면서도 이제 한편으론 계속 붙어있어야지 생각했는데, 어느 날 갑자기 그런 얘기가 나오니깐. 비참하죠, 내 자신 자체가 비참하게 느껴지지. 자신 있다고 생각했는데, 끝까지 붙어있을 자신이 있다고 생각했었는데 그게 안 되더라고.(00건설 퇴직자, 46세)

권고사직으로 직장을 나온 김갑돌(가명)씨는 어느 날 갑자기 퇴직 통보를 받아 충격을 받았다. 그러나 퇴직 사실을 부인에게 알리지 못하고 한동안 혼자만의 비밀로 간직했다.

한 3년 전에 퇴직을 했는데 물론 나이가 찼으니까 한 건데 갑자기 통보를 받고 집에도 얘기도 못하고 한 3개월 정도는 출근하는 척하고 나와서 친구들 만나기도 하다가 결국 얘기를 할 수 밖에 없었고, 그때 깜짝 놀라가지고 와이프하고 같이 상의도 하고 자기가 일하러 나가겠다고 해서 나가기도 하고 저도 나름대로 일거리를 다시 찾고 있습니다.(00전기안전 퇴직자, 49세)

봉제완구 수출을 하는 무역회사에서 처음 직장 일을 시작하여 6여년 일하

다가 시공과 분양을 주 업무로 하면서 건설회사에서 4년간 일하다가 이사로 퇴직한 한국수(가명)씨는 고등학교와 중학교에 각각 재학 중인 아들과 딸 1명씩 두고 있다. 아내는 교육관련 영업일을 하고 있다. 최근 퇴직한 종합건설회사는 피고용인으로서 월급을 받는 생활이 아니었기에 퇴직으로 인한 충격은 덜했다.

> 저는 첫 직장이 월급제로 했는데 그 다음부터 거의 자유식으로 부동산 쪽으로 했기 때문에, 그리고 이번에 2년 전에 같이 하시던 분이 그만 뒀을 때, 서로 그만하자 했을 때는 그렇게 크게 충격은 안 받았습니다. 부동산업이라는 게 워낙 자유분방한 업이고 월급이라는 개념이 아니기 때문에. 그리고 그 전부터 저희 와이프는 맞벌이 식으로 일해서 경제적인 것이 절대적인 것이 아닙니다. 지금 몬테소리 하고 있거든요. 한 5년 됐어요. 지금은 저는 나름대로 특기를 살려서 활동 중이니까.(00종합건설 퇴직자, 46세)

올해 46세인 문영배(가명)씨는 건강상의 이유로 퇴직하였다. 그는 자동차회사에서 품질관리 업무를 담당하다가 IMF 경제위기 직전 처음 퇴직을 하였다. 당시 퇴직사유는 형제들이 운영하는 식당이 잘 되는 것을 보고 식당운영을 하기 위해서였다. 자발적 퇴직이었기에 인력구조조정 차원에서 이루어진 퇴직에 따르는 위로금이나 보상금을 받지 못하였다. 자발적으로 퇴직을 한 문영배 씨의 경우는 다음과 같다.

> 00자동차에 12년을 근무하면서 97년도인가, 그때쯤에 제가 뭣 모르고 집안 식구들이 음식점을 많이 했거든요. 여름휴가 때 형이 개업을 했는데 거기서 일을 1주일 동안 도와줬습니다. 그때 장사가 잘 되는 거예요. 그때 저는 이런 장사 하면 좋겠구나, 하면서 내가 왜 그동안 직장생활을 했지? 내가 여기서 경험을 쌓아서 해야지, 했어요.... 자진퇴사를 했어요. 00자동차 품질관리과에 있으면서 IMF 때 자동 퇴사도 많이 하고 부도 직전이었어요. 저는 잘린 것이 아니라 자진퇴사를 했는데 3개월 뒤에는 다 잘라대는 거예요. 임원들을, 저는 그것을 모르고 그만두게 됐는데 저는 보상을 못 받고 퇴직금을 받게 됐습니다. 자진퇴사가 아니었으면 보상금까지 다 받았는데 그렇지 못하고 나와서 음식점을 하고 있는데 집사람하고 같이 붙어있으면 안되겠더라고요. 직장생활 할 때는 좋았는데 같이 붙어있으니까 의견 충돌도 있고 부부싸움이 잦아요.(00자동차 및 00식품 퇴직자, 46세)

문영배씨는 식당을 부인과 함께 운영하다가 식품회사에 재취업하다가 건

강이 좋지 않아서 작년에 최종적으로 퇴직하였다. 현재 중학교에 재학 중인 아들이 있고 부인과 함께 식당을 운영하고 있다.

> 준비는 갑자기 상황이 발생해서 제가 한 달 동안 내가 몸도 좀 안 좋았어요. 수술도 한번 했고 그래서 직장생활이 어렵고 해서 계기가 그렇게 되서 자영업을 하고 싶어서 했는데요. 저 같은 경우는 회사에서 잘린 게 아니라 자진퇴사를 했기 때문에 미래가 없었고 앞으로 계획, 어떻게 살까를 생각지도 않고 거기에 대한 포부만 있었어요. 내가 내 일을 하니까 어떻게 해나가느냐 하는 생각만 있었지. 제가 가족을 책임지면서 어떻게 추월해야 하느냐, 걱정이 없이 포부만 컸어요. 근데 지금도 생각하면 좀 빗나간 거죠.(00자동차 퇴직 및 00식품 퇴직자, 46세)

또한 근로자 자신이 퇴직을 선택할 수밖에 없었던 요인에 대하여 사회 구조적인 문제점을 지적하는 경우도 있다. 즉 직장은 내 일처럼 이라는 슬로건 하에 일에 몰두하도록 하고, 정년퇴직 이전에 조기퇴직을 경험하게 하는 사회에 문제가 있다고 보는 것이다. 이것은 한국사회의 중산층 몰락을 예견하는 것으로 보고 있다.

> 퇴직에 대한 이야기를 처음에는 못했습니다. 허나 주위에 그런 사람이 의외로 많다는 것을 아이들에게서도 간접적으로 들었습니다. 하여 나중에는 아이들에게도 알려주었지요. 퇴직사유는 특이하게 국내사업 포기로 인한 희망퇴직이나 이는 변명에 불과한 것이고 사회가 직장은 내 일처럼 이란 슬로건을 걸고 젊음을 바치게 하고 정년퇴직이전에 실직을 두차례나 겪는 한국사회의 현실에 경영의 책임자의 역량을 다시 한 번 되새기게 합니다. 이는 한국사회의 중산층 몰락을 예시하는 아주 중대한 사건입니다....(중략) ...지금 한국의 중산층계열 40~ 50대 경제연령 중 스트레스로 조기 사망하고 있는 현실을 아주 심각히 국가는 자성을 하여야 됩니다. 특히 경영에 몸담고 있는 분들 중산층을 사지로 내모는 구조 조정이 가장 바람직한 경영입니까? 현업을 아주 간단히 생각하는 구조조정 알기도 못하는 빅들 대기업의 협력사 횡포 등으로 얼룩진 한국의 경제는 구름만 둥실 떠가는 하늘을 쳐다보는 것과 무엇이 다를까요? 퇴직 결정은 회사가 5일의 말미를 주며 본인의 결정을 해 주기를 요청하여 불과 1개월 사이에 급속히 이루어져 대책 마련은 할 겨를이 없었습니다. 현재는 00 싸이트에 게재한대로 제 혼자의 힘으로 구직활동중입니다.(00코아 퇴직자, 47세)

5) 퇴직 당시의 심경 및 퇴직 이후 생활에 대한 대처

평생을 전업주부로 살아온 아내와 대학에 다니는 딸・아들을 각각 한 명씩 둔 전재상(가명)씨는 권고사직으로 직장을 그만두어야 했다. 퇴직 후 2년 동안 행정보조로 00은행에서 일하다 지금은 시에서 행정보조로 일하고 있다. 24여 년 동안 시청 공무원으로 일하다가 44세에 퇴직한 전재상씨는 퇴직 당시의 심경을 엄청난 충격으로 받아들이면서 다음과 같이 토로하고 있다.

> 엄청난 충격이죠. 엄청난 충격이고, 저 같은 경우도 설마 했는데 여러 가지 복합적인 요인인데, 이것저것 말씀드리기는 뭐하고 충격이 큰데 지금도 그 당시 상황의 꿈을 꿔요. 꿈을 꾸면 사실 저는 다 잊었거든요. 잊었다고 생각하고 승복을 한 거죠. 내가 능력이 부족한 거지, 인정해야지 하면서도 그렇게 꿈에 나타나는 거예요. 아직까지 압박을 가지고 있어요. 요즘은 얘기를 안 하죠. 오래 됐으니까, 6년이 됐으니까 얘기는 안하는데 그 당시에도 얘기는 안했지만 상당히 충격을 받았을 거예요. [억울하셨나요?] 제가 승복을 했다고 했잖습니까? 그래도 그 당시에는 억울했죠. 하지만 승복할 수밖에 없었습니다.(00시청 퇴직자, 49세)

전업주부로 살아온 아내와 대학에 다니는 딸・아들을 각각 한 명씩 둔 박병식(가명)씨는 권고사직으로 직장을 그만 둔 박병식씨는 55세에 퇴직하면서 명예퇴직금을 받아서 나왔지만, 향후 무엇을 해야 할 것인가와 관련하여 혼란스럽다. 대학을 졸업한 아들이 연구원으로 직장을 다니며 중산층 수준의 주택을 소유하고 있다. 그러나 향후 생활이 걱정이다. 퇴직 후 실업급여와 퇴직금으로 생활하고 있다. 건강이 허락하는 한 일을 계속하고 싶고 경비나 주차관리의 일도 마다하려 하지 않는다. 박병식씨는 본 연구 조사대상자인 다른 중년퇴직자에 비해서 경제여건이 양호함에도 불구하고 미래에 대한 불안감이 상당하다.

> 엄청나게 혼란스러웠지. 23년 직장생활을 했는데, 나가서 무엇을 할까, 준비를 해야 할 거 아니야, 엄청나게 망설이고, 엄청나게 자신감이 결여되었다고 할까? 중심이 없어, 중심이. 혼란이 오니깐... 자의에 의해서, 내가 스스로 자의에 의해서, 내가 원해서 나온 거야, 위에서 자른 것이 아니라, 내가 원해서 나온 거야. 액수를 그만큼 주니깐, 요즘에 어려운데 1억 이상 주는 데가 어디에 있어? 그래서 내가 원해서 집사람하고 합의하에 내

가 나온 거야.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

군청에서 35년간 일하다 정년퇴직한 한춘광(가명)씨는 올해 58세이다. 네 명의 자녀 대학교육을 시켜 첫째와 둘째 딸은 공무원으로 일하고 막내딸은 학원 강사로 일하고 있다. 올해 27살 된 아들이 한 명 있는데 취업 준비를 하고 있다. 자택을 소유하고 있고 빚도 없다. 공무원으로 일했기 때문에 다달이 공무원 연금도 나온다. 현재는 저축과 연금으로 생활하고 있다. 본 연구의 여타 퇴직자보다도 경제적 여건이 좋은 편인데도 걱정이 많다.

정년퇴직. 가족 분위기가 우울했다. 가족생활이 계속 이어질지 염려했다. 아직 취업하지 못한 아들이 있어서 걱정이 많았다. [퇴직 전에] 연금으로 생활해야겠다는 막연한 생각이 있었지. 다른 거는 복분자주 재배 판매한다는 것 있었고. 판매실적은 지금 그저 그렇고.(00군청 퇴직자, 58세)

퇴직 당시 심경 역시, 회사의 재정상황 악화로 인해 어쩔 수 없이 스스로 퇴직을 선택할 수밖에 없었던 근로자들은 회사로부터 배신감마저 느꼈다고 털어놓았다.

모든 것에서 떠나고 싶었고 같이 일하고 있는 상사에 대한 불만이 고조된 상태였고 가족으로부터는 심한 상실감에 얼떨떨한 모습들이었다. (퇴직 이후의 생활에 대해서는) 구체적인 계획은 없었고 지금에 상황에서 무조건 벗어나야만 한다고 생각했다.(00텔레콤 퇴직자, 47세)

직장에서 교장과 사이가 좋지 않아 퇴직하게 되어 토사구팽 당하는 기분이었고 가족은 생계가 걱정이었다. 퇴직 후 생활준비를 전혀 못하였고 현재는 닥치는 대로 일을 하면서 직장을 구하고 있으나 나이관계상 취업이 어렵고...(00고등학교 퇴직자, 53세)

부인의 경우도 불안감은 마찬가지이다. 경제적 소득 감소의 불안감, 남편과 장시간을 함께 있어야 하는 관계적 불안감 등 처음에는 이래저래 걱정이 많다.

[퇴직 당시] 아직 대학교 다니고 있는 아들이 있어서 불안했고, 계속 놀기만 할 수는 없

으니까 다른 일을 해 볼까 하고 두려움이 있었어. 시골에서 나랑 남편 둘이서만 사니까 그냥 우리 둘이서 고민했지. 오히려 하루 종일 남편하고만 있어야 하니까 잔소리 많이 할까 걱정했었어. 그래서 내가 좀 '취미도 갖고 밖으로 놀러 다녀야겠다.'하고 생각했어.(00군청 퇴직자의 부인, 54세)

다음 한 퇴직자 부인 옥순희씨는 남편의 퇴직 당시 심경을 다음과 같이 말하고 있다. 남편은 4년 전 44세에 퇴직하였다. 회사부도로 인한 퇴직이었다. 남편은 섬유회사에서 10년 그리고 이후 12년을 제조회사에서 회계 관련 업무를 보다가 부장으로 4년 전 퇴직하였다. 퇴직 후 별일 없이 지내다가 회계 관련 일로 다시 직장을 구한 게 1개월 정도 된다. 도시 중산층 수준의 주택을 소유하고 있으며 부채가 있다. 부인은 남편 퇴직 후 자영업을 하고 있다. 고등학교와 대학에 재학 중인 아들과 딸이 각각 1명 있다. 자녀교육비 및 용돈을 포함하여 월 250-300만 원 정도의 생활비가 나가는데 이외 부채 상환으로 200만원 지출이 있다.

불안했지. 돈 때문이지. 우리 애들한테는 그냥 뭐 아빠가 회사가 부도가 났다. 그래서 이건 아빠 책임도 아니고, 요새 IMF 여파로 전부다 어려워서 상황이 그렇게 됐다 그랬더니 그때는 이제 우리뿐만 아니라 우리 딸이 그때 중학교였나? 이미 반에 그런 애들이 많았어. 그래갖고 이해를 했지. 친정에도 얘기를 안했던 것 같아. 몇 달 후에 얘기했던 것 같고, 아마 시댁 쪽에도 얘기를 안했던 것 같아. 하나 안하나 똑같은데 뭐. 경제적으로 크게 도움 받을 그것도 아니고, 얘기해야 걱정만 끼치니깐, 얘기를 안했지 뭐. [부인은] 항상 똑같이 살림하고 그랬지.(00정밀 퇴직자의 부인, 45세)

나염공장에서 20여년 일하다 공장장으로 퇴직한 남편을 둔 부인 곽영자(가명)씨. 3년 전 회사가 문을 닫자 퇴직하고 1년 넘게 실업상태로 있다가 택시운전을 하고 있다. 아직 대학에 다니는 자녀가 2명 있다. 월 100-200만원의 생활비를 쓰고 있는데, 이외 부채상환과 관련 200만원을 지출하고 있다. 그동안 생활은 퇴직금과 저축해 놓은 돈으로 꾸려나가고 있다. 남편 퇴직 후 경제적 어려움이 많이 마음이 편하지 않다. 가계에 보탬을 주려고 짬짬이 일도 나가지만 오랫동안 전업주부로 있었던 터라 동사무소를 통해 가사도우미 같은 일을 하지만 일이 힘들고 벌이가 충분치 못하다.

가장이 직장을 안 나가니까 아직 애들 교육이 안 끝났는데 그게 제일 걱정이죠. 지금껏 집안일만 하던 저희가 어디 가서 벌겠어요. 그래서 막막했죠. 그래서 일 년 넘게 놀다보니까 가정불화도 많이 생기고(00나염 퇴직자의 부인, 46세)

가족의 생활을 위해서 퇴직 후에도 새로운 일을 모색하야 한다. 중년의 나이에 자신의 경험을 살릴 수 있는 직장에 취업하기는 쉽지 않고 그나마 소규모 창업이 현실적으로 가능하다. 그러나 기업조직의 성원으로 일했던 경험으로 새로운 사업을 고려하는 경우 성공에 대한 자신감은 없고 불안하다. 경험미숙으로 그마나 갖고 있던 목돈도 잃어버리기 일쑤다.

나. 중년기 남성의 퇴직 이후의 삶

그러나 직장생활에 대한 헌신이 약속하던 장밋빛 미래가 변화하기 시작했다. 1997년 경제위기 이후 인력 구조조정이 일반적 관행으로 자리 잡으면서 명예퇴직과 같은 조기 퇴직 압력이 중년기 남성들에게 다가왔다. 한 직장에 오래 몸담을수록 더 보상을 해주던 연공서열의 급여체계는 점차 무너지고 개인 생산성에 근거한 급여체계인 연봉제가 확산되고 있다. 이러한 변화는 중년 남성들 사이에서 과거 기업의 인력고용이나 급여체계 시스템에 따라서 형성된 기대에 차질을 초래했다. 안정적 고용을 보장해 줄 듯했던 직장은 기대에 못 미치는 성과를 내거나 노동생산성에 비해서 높은 급여를 받는 사람은 언제라도 나갈 준비를 하라는 신호를 보내고 있다.

퇴직은 인생 과정에서 누구나 겪어야 할 한 가지 사건에 불과하다. 대체로 누구나 인생의 끝에 죽음이 있다는 것을 알듯이 누구나 퇴직을 예견하고 그에 따른 마음의 준비도 한다. 그러나 본 연구 대상자 다수에게 퇴직은 고통스러운 사건이다. 가족들에게는 비상사태이다. 이유는 퇴직이 준비되지 않은 상태에서 너무 빠른 시기에 찾아왔기 때문이다. 아직 자녀가 학교를 마치지 못했고, 주택마련을 위해 사용했던 대출도 다 갚지 못했고, 노후를 위한 여유자금도 없는 상태에서 퇴직이 찾아온 것이다. 국민연금을 받을 수 있는 나이도 아니다. 당장 퇴직금과 저축 등 뭉칫돈을 까먹으며 생활하는 이들 가족의

심정은 참담하기 이를 데 없다. 이것도 바닥이 나면 허드렛일이라도 마다하지 않고 뛰어 들어야 한다. 더 나아가 빚을 내 생활해야 하는 지경에 이르기도 한다.

퇴직 전 이들은 돈벌어오는 것으로 아버지, 남편, 그리고 늙으신 노부모의 자녀 역할을 무난히 수행했다. 그러나 이제 고정적 수입이 없다. 아버지와 남편으로서 제 역할을 못하는 것 같아서 마음이 불편하고 명절이나 경조사에도 얼굴 비추기가 꺼려 진다. 경비아저씨도 '젊은 사람이 놀고 있다'고 자신을 이상하게 보는 것 같고 익명의 도시의 거리를 걷고 있어도 남들이 자신을 비웃는 것 같다. 일은 이들의 전부였는데 이제 과거와 같이 번듯한 직장에서 일하지 못하는 퇴직자 자신은 스스로가 미미한 존재로 생각된다.

1) 이 많은 어떻게 시간을 보내야 하나!

퇴직 후의 가장 큰 변화는 "여유시간"이 늘어났다는 것이다. 직장에 다니느라고 사용했던 시간이 고스란히 남아 있는 것이다. 본 조사 대상 퇴직자 대부분은 퇴직 후 불안하고 복잡한 심경 때문에 이것을 "여유시간"으로 느낄 마음의 "여유"가 없다. "여유시간"은 그야말로 퇴직 후 돈 못 버는 자신의 무능을 절실하게 느끼게 하는 잔인한 시간이다. 중년 퇴직 남성들은 남의 눈을 많이 의식한다. 남자는 일하는 존재라는 생각에 사로잡혀 있다. 출근하는 모습을 연출하는 퇴직자의 모습에서 퇴직으로 인한 역할 변화를 두려워 한다는 것을 알 수 있다. 퇴직 후 어떻게든 시간을 보내야 하는데 이것이 고역이다. "풍족"하기 그지없는 시간이 부담스럽기만 하다. 지금 일해야 한다는 강박관념에 사로잡혀 있다.

가) 남편이 고백하는 여유시간 보내기

갑자기 늘어난 여유시간에 대해 익숙하지 않는 남성들은 초기에는 혼란의 시간이다. 주위의 동네 분들, 친구들 보기에 쑥스러워 몇 달은 출근하는 척하지만 그것도 하루 이틀이다. 공원, 도서관에서 신문, 책을 보지만 목적이 없

는 독서도 쉬운 일은 아니다.

제일 곤란한 게 시간을 어떻게 효율적으로 보낼 것인가, 그런 거죠. 주위에 동네 분들, 친구들보기에 남자가 되가지고 몇 십 년을 출퇴근 하다가 스톱이 되니까 집에만 있기도 뭐하고 그래서 출근 하는 척하고 몇 달 해봤는데 그것도 하루 이틀이지 계속적으로 하기에는 뭐해요. 예를 들어서 한 여름철, 한겨울, 비가 온다던가 할 때는 출근한다고 나가가지고는 막막한 경우가 없지 않아 있었어요. 그래가지고 날씨가 요새 같이 좋고 하면 조간신문 하나 가지고 공원을 가던, 이렇게 하다가 시간 있으면 찾아볼 사람도 찾아보고 하지만 그래도 사람을 찾아봐도 6개월이나 1년 지나면 좀 그렇거든요. 갈 데가 없어요. 현재로서는 돈도 돈이지만 저 같은 경우는 시간을 어떻게 효율적으로 이걸, 보내느냐, 하는 게 제일 막막했어요. 오늘 같은 경우에는 밥 먹고 9시쯤에 나와요. 집에서 신문을 보지만 나와서 또 하나를 사서 정독을 하는 거죠. 그러면 2시간 걸려요. 한적한 공원 같은데서 저는 차를 안탑니다. 급한 일이 아닌 이상 무조건 걸어 다니고 걷는 게 두 시간 되고, 그래서 저녁때 5시나 6시 되면 취침시간도 빨라졌어요. 저녁 먹고 뉴스 보고 나면 일찍 자고 아침에도 5시, 6시 되면 일어나고, 예전에는 시간이 없고 그랬는데 지금은 남으니까, 시간을 어떻게 내 것을 만들어서 쓰느냐가 더 큰 문제입니다. 당연하죠. 50대이긴 하지만 왕성하게 일할 때니까. 어머님 [눈치 보이고]. 와이프야 알고 있으니까 그렇지만 두 번째는 동네 사람들 보기가 그렇죠.(00호텔 퇴직자, 54세)

도서관을 주로 다녔던 조상욱(가명)씨는 부인이 일을 시작하고서는 집에 있을 수 있어서 편하게 생각한다. 스스로 무능력하게 느껴진다.

도서관 탐방했죠. 한 곳을 계속 다니면 대학생들이나 공부하는 사람은 괜찮은데 저는 [눈치가 보여서 도서관 이곳저곳을] 정해놓고 돌아다녔어요. 자주 갈 데는 못되고 가끔 쉬는 날이 있어서 허탕 치는 날도 있고 와이프가 뭐 하기 전에는 집에 있지 말고 그냥 놀아도 되니까 아무데나 나가라고 해서 나가다가, 요즘엔 조금 여유 있어요. 자기 일 좀 있으니까 와이프가 나가 있으면 집에서 인터넷 좀 하다가 와이프 올 때쯤 되면 불안하죠. 사실 남자는 힘을 못 써요. 저뿐이 아니라 주변을 보면 그렇지 않은 사람도 있겠지만 가장 뭐랄까, 심적으로 엄청 불안이 오죠. 부부도 남자가 능력이 있어야 되고 남자는 제자리로 가야지 그렇지 않고서는 가정도 평온치 않죠. 사실 명절 때 같은 경우에는 친척집도 가고 하니까 금년 추석 같은 경우에는 마루 지켰어요. 갈 수도 없고 가봐야 기분만 그렇고 집에 있었어요.(00TC 퇴직자, 53세)

여가에 익숙하지 못해서 갑자기 늘어난 시간을 어떻게 사용할 줄 모른다.

무료함을 달래려고 인터넷으로 바둑을 두다가 아내와 외출한다.

저는 24년 2개월 동안 직장생활을 할 때는 별로 여가라는 것이 없었죠. 월-토 계속 근무하고, 토요일에 조금 일찍 오는 거죠. 4-5시라고 봐요. 그럼 목욕하고 교회가고 그랬는데 퇴직하고서는 첫 번째, 무료하게 있다. 우리 와이프하고 얼굴만 쳐다보고 있습니다. 그리고 바둑을 둡니다. 누군지는 몰라도 인터넷으로 바둑을 두고, 세 번째는 너무 답답하니까 아내하고 외식도 하고 남한강변으로 드라이브도 가고.(00시청 퇴직자, 49세)

중년 퇴직자 가운데 취미가 있는 경우는 퇴직 후 생활 적응이 상대적으로 용이하다. 운동, 공연관람 등의 취미활동을 할 수 있는 사람들은 시간을 즐길 수 있다. 그러나 놀 줄 모르고 일만 하던 사람에게 이것은 어려운 일이다.

많은 게 시간밖에 없고 처음에는 시간이 많아서 그걸 보내기가 어려웠는데 나름대로 3년쯤 지나니까 그 나름대로 능력이 생겨요. 원래 잡기가 많은 사람은 바빠요. 당구도 치고 탁구도 치고 운동을 좋아하니까 왔다 갔다 하면 하루가 지나고 일이 있을 때는 일도 좀 하고 오히려 지금은 바쁘게 일하라고 하면 잘 안할 거 같기도 하고 그렇게 좀 변하게 되는 거 같아요. 그렇다고 생활에 쪼들리는 편은 아니니까 그리고 나름대로 친구들 사이에는 너같이 한량인 사람은 없다고 일 열심히 하는 사람들은 그래요.(00전기안전 퇴직자, 49세)

망망대해 돛단배 타고 나가는 기분이 들기도 했는데, 그 시간이 생각보다는 길지 않았고 1년 조금 안 되는 시점에 연결이 되니까 매끄럽게 연결이 됐는데, 저는 그 문화공연 때문에 가끔 나갑니다. 장보러 가는 것도 좋아하고 영화 관람이나 연극이나 콘서트를 상당히 수입한도 내에서는 즐기기 어려운 걸, 뮤지컬도 12-14만원이라 가격이 엄두가 안 나니까 인터넷으로 서핑해서 많이 다니고 있습니다. 인터넷 서핑할 시간이 전보다 많아져서 인터넷에서 공짜공연 당첨이 되서 가끔 대학로도 나가고 부득이하게 파생되는 결과물이긴 하지만 그런 거에서는 일정부분, 긍정적으로 평가할 수 있는 부분도 조금 있었던 거 같아요.(00우유 퇴직자, 45세)

퇴직 후 늘어난 남편의 여가시간은 부인들에게도 골칫거리이다. 남편이 집에 있는 것이 여간 불편하지 않다. 남편 취미생활 관련해서 정보도 부족하고 수동적이다. 남편이 집에 있는 것이 부인의 영역이 침해당하는 듯 생각하고, 부인은 자신의 생활리듬이나 라이프스타일이 깨지는 것을 느끼는 것 같다.

저는 안 나오고 버티다가 쫓겨 나오죠. 못 보겠대요. 정상적으로 회사 나가다가 집에 있으니까 자기 라이프스타일 리듬이 깨지나 봐요. 남자들이 나가고 나면 자기 시간도 있고, 부부가 같이 지내주지 않는다고 잔소리 하다가 들어와 있으니까 자기 생활 리듬이 깨지면서 불편한 거예요. 돈 안 벌어다 줘도 되니까 규칙적으로 나가라, 그렇다고 도서관 한 두 번 가면 눈치 보여서 신문보거나 책 보는 그런데서 공부를 할 수는 없으니까 5-7시, 주말에는 5시, 주중에는 7시 동절기 하절기 다르니까 그걸 맞춰서 가야 하는데, 가다보면 가끔 부동산 공부하러 온 나이 먹은 사람들 있으면 얘기도 하고 그러지만 그냥 공부하는 학생들보면 낮에부터 저 사람이 왜 왔나 하는 거 같아서 연속으로 두 번은 못가요 [그곳에 있는 학생들 눈치가 보여서].(00TC 퇴직자, 53세)

집에 있으면 점심때라도 밥을 계속 해줘야 되지 않습니까? 보통 잘 안 먹더라고요. 귀찮은 거죠. 매번 밥 차리고, 직장 다닐 때는 하루 한 끼만 해도 되는데 삼시세끼 다 해주고 아마 제가 생각하기에는, 뭔가 밖에 나가서 하다못해 산에라도 가서 등산을 하더라도 뭔가를 찾아보라고 하는 거 같은데 집에서 신문이나 보고 하면 답답해하고 짜증을 부리는 거 같고, 그래서 나오게 되요.(00통신 퇴직자, 53세)

나) 부인이 생각하는 남편의 여유시간 보내기

부인이 생각하기에 처음에는 모르겠지만 시간이 지나면서 생활의 리듬이 깨어짐에 따라 짜증이 나게 된다는 것이다. 그러나 동사무소에서 운영하는 문화교실, 바둑 등의 대안을 찾아서 소일을 하게 되지만, 이 상태가 오래간다면 불안하다는 것이다.

처음에는 뭣 모르고 있었는데 나중에 시간이 지나니까 서로 짜증이 나는 거예요. 남편이 없으면 일이 빨리 되고 하는데 사람이 집에 있으면 청소기도 못 돌리고 그래서 동사무소에서 보니까 문화교실 같은 거 운영 많이 하더라고요. 그게 괜찮아요. 그래서 제가 그걸 등록해줬더니 할 수 없이 단전호흡 이런 걸 가요. 그렇게 갔다 와서는 내내 컴퓨터로 바둑 두는 거 거기에 매달려 있고 주식도 들여다보고 그렇게 하루를 보내니까 그래도 나가서 주식해서 다 없애고 할 때 생각하면 일 안 벌이는 게 돈 버는 거다, 해서 집에 있는 게 황송해서 두는데 그것도 길어지다 보니까 요즘에 수명이 90, 100세 되는데 지금 60인데 몇 십 년을 저렇게 지내야 하나 생각하니까 불안이 몰려와요. 노는 사람은 오죽하겠어요? 저는 잔소리라도 하지만. 지금 현재는 그렇게 보내고 있어요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

저희 같은 경우는 퇴직하고 집에만 그렇게 있더라고요. 집에만 있고 저는 그 이후로 2년을 더 직장 생활을 했으니까, 다닐 때는 몰랐는데 내가 퇴직을 하고 같이 있으니까 너무 지겨운 거예요. 사고방식도 다르고 너무 다른 게 많아서 막 집에서 싸우다 보니까 제가 나가게 되요. 남편은 차분한 성격이고 저는 활발하니까 제가 나가요.(00자동차 퇴직자의 부인, 57세)

같이 있으면 싸우기만 하잖아요. 남편이 집에 있으면 세끼 차려주고 반찬 신경 써야 하고 친구가 오고 싶어도 못 오게 하고, 전화가 오면 여자들끼리 수다 떨고 싶은 내용이 있는데 가만 안 둬요. 나가라 그래도 안 나가요.(00나염 퇴직자의 부인, 46세)

심리적으로 위축된 사람들의 경우는 집에 칩거하는 경향이 있으며 집에서 컴퓨터나 TV로 시간을 보내는 경향을 보인다. 타인을 기피하는 등 자신감이 상실된 모습을 보인다.

[남편] 취미가 별나서 집도 도서관 옆이고요. 365일 내내 책을 보라해도 싫다할 사람이 아니거든요. 그 나이에 책 좋아하는 사람 우리 남편밖에 없어요. 매일 책을 너무 좋아해요. 그래서 전문서적부터 시작해서 일반 잡지 같은 것도 아니고 머리 아픈 걸 장시간 볼 수도 있잖아요. 그래서 도서관 가서 살아요. 주중에는 도서관에 매일 가래도 싫다할 사람이 아니니까 그런데 주말에는 공원 같은 데, 산 같은 데 저랑 [다니죠].(□□전자 퇴직자의 부인, 51세)

처음에는 돈도 가진 것도 있고 해서 운동에 빠져서 다니더니 사업하면서 돈이 없어지고 하니까 집에서 컴퓨터 가지고 많이 놀아요. 게임을 하는지 뭐를 하는지 주로 앉아있고 요즘에 위성에서 영화해주고 하니까 애들한테 다운 받아달라고 해서 보고 지금은 밖에 왔다 갔다 하니까 덜한데 옆에서 보면 속이 터지죠.(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

나가고 이런 거는 지금 한 1년 정도 될까 말까 하니까 나가서 가까운 데 가서 술 먹고 들어오고 그러는 거죠. 낮에는 하루 종일 컴퓨터 앞에 매달려 있고(00실업 퇴직자의 부인, 55세)

2) 생활비, 어디까지 줄여야 하나

중년 남성의 퇴직은 꾸준히 들어오던 수입의 중단을 의미한다. 물론 수입이 근로활동에만 기인한 것은 아니지만 근로소득은 우리나라 중산층 가족의

주요 소득원이기 때문에 퇴직이 미치는 경제적 영향은 심각하다. 공무원이나 교사를 제외하고는 꾸준한 수입이 없기 때문에 사기업에서 일했던 퇴직자들은 퇴직 후 실업급여가 중단된 이후에는 퇴직금이나 저축을 쪼개서 생활해나가고 있다. 과거와 같은 소득이 없기 때문에 이들의 전략은 씀씀이 줄이기이다. 이들 가족 구성원을 남성의 고정된 소득을 통해 중산층의 소비취향을 형성하였기에 이것을 조정하는 것이 필요하다. 고정적 근로소득이 중단된 상태에서 이들 가족이 어떻게 살아나가는지 살펴보자.

가) 남편이 말하는 씀씀이 줄이기

신동수(가명)씨는 대학교에 다니는 딸 1명과 대학을 다니다 군에 입대한 아들 1명, 2명의 자녀를 두고 있다. 이제까지 총25년간 직장생활을 했고, 마지막 직장에서는 7년을 다니다 2년 전 권고사직으로 퇴직하였다. 5-6천만 원 정도 받은 퇴직금은 2년 정도 생활비로 소진되었다. 소득이 중단된 후 불입하던 보험은 해지했고 개인적으로 연금보험을 불입하고 있다. 보험 혜택 받는 것은 현재 없다. 퇴직금 외에 저축해 놓은 돈, 불규칙적으로 벌어오는 돈, 빚으로 생활하고 있다. 도시 중산층 평균 이상 수준의 주택을 소유하고 있지만 빚이 있어서 부채상환으로 월400만원 지출하고 있다. 딸이 대학생이어서 일 년에 1,000여만 원의 학비, 학원비 월30만원, 용돈 월30만원이 나가고 있다. 아들은 군에 있어 학비 지출은 현재 없다. 생활비로 월300만 원 이상 나가고 있다.

> 돈이 전부는 아니지만 돈이 있으면 넘어갈 것들, 예를 들면 애들 학교 다니는 돈이나 용돈 들어가고 사 입히고 그런 게 당장 돈이 없잖습니까? 예를 들면 그래서 줄여 쓴다고 하더라도 줄여 쓰지 못할 부분이 있으니까, 아직도 경조사비나 이런 것도 얼마 전까지는 그래도 좀 줬는데 그것도 그런 데 가야 하느냐, 친구고 하니까 가야한다고 하면 그런 것 때문에도 어떻게든지 조달이 돼서 하면 좋은데, 경조사나 돈 때문에 다툴 때가 많고. 못 가게 되면 짜증이 나고. 애들 문제뿐만 아니라 세금도 그렇고 돈 빠져나가는 건 나가야 하지 않습니까, 예전에는 급여 봉투를 가져다 줬으니까 모르지만 집사람이 뭣 때문에 돈 써야한다, 왜 맨날 빚 얻어 써야 하냐? 그런 식으로 하니까. 그리고 예를 들어서 예전에

는 생일이나 그럴 때 케잌이나 그런 거 사다준 적 없는데 참 안됐다고 생각해서 사가지고 들어갔더니, 왜 쓸데없이 이런 걸 사왔냐고, 차라리 돈으로 주던지 그러더라고.(00통신 퇴직자, 53세)

안중남(가명)씨는 회사가 어려움에 처해 있어서 잘 알고 있는 경영주에게 부담을 덜 주려고 올해 전산계통의 회사를 퇴직했다. 자신이 받는 인건비로 젊은 사람 2명은 쓸 수 있다는 생각에서 경영주를 돕고 싶었다. 아직 고등학교와 대학에 재학 중인 딸이 1명씩 있어 교육비 부담이 크다. 자녀 학비로 월 100만원, 사교육비로 월 40만원, 용돈으로 월20만원 지출하고 있다. 중산층 이상의 주택을 소유하고 있지만 부채가 있어서 월 250만원을 부채 상환을 위해서 지출하고 있다. 아는 사람을 통해 일자리를 구하고 있는데, 현재 생활은 퇴직금, 저축, 빚으로 꾸려가고 있다. 생활비로는 200-250 만원 사용하고 있다.

저 같은 경우에는 조금씩 예금해놓은 거랑 주식 투자해 놓은 거랑, 저도 주식으로 손해 봤고요. 지금은 조금 저축하고 벌어놓은 걸로 쓰고 있고, 지금은 200정도로 쓰고 있어요. 애들이 아르바이트 해서 용돈하고 그렇게(00전산 퇴직자, 53세)

윤기배(가명)씨는 20여년을 판촉관련 일을 하며 근무하던 호텔을 과장으로 퇴직하였다. 권고사직으로 퇴직하였다. 대학을 졸업한 딸과 대학을 다니다 군대에 간 아들을 두고 있다. 대학을 졸업한 딸은 직장에 다니고 있어서 스스로 벌어서 쓰고 있고 아들은 군대에 있어서 학비는 들지 않아 그나마 다행이다. 현재 생활은 퇴직금, 월세 받는 것, 그리고 친족의 도움을 받아 생활하고 있다. 약간의 부채가 있어 부채상환 비용으로 30만원을 지출하고 있다.

저는 직장 다닐 때는 영원히 다닐 거 같은 느낌이어서 준비는 안했고, 자의 반 타의 반으로 나오다 보니까 생활을 하니까 퇴직금 가지고 어느 정도 진행이 되더라고요. 애들 학교 다 졸업하고 군대 가고 하니까 생활비 밖에 들지는 않지만, 그래도 조금 버거운 부분은 가지고 있죠. 생활비는 한, 적게 쓰면 100만원 많이 쓰면 200만원, 경조사 있고 그러면 좀 많이 나가고, 어머니까지 3인이 살고 있어서, 장녀는 직장을 다니니까 자기가 쓰고, [생활비] 많을 때 200만원. 전에는 학비가 있었는데 지금은 안 들어가니까(00호텔 퇴직자, 54세)

13년 동안 무역관련 일을 하던 조상욱(가명)씨는 3명의 자녀를 두고 있다. 첫째가 딸인데 대학원에 재학 중이고 둘째인 딸은 대학을 졸업했고 막내인 아들은 현재 대학에 다니고 있다. 아내는 조상욱씨가 퇴직하자 자영업을 시작했다. 조상욱씨는 아내의 사업은 잘 되는 편이었고 퇴직하게된 것도 아내의 능력을 믿기 때문이었다. 퇴직 후 퇴직금, 저축, 그리고 아내의 수입으로 생활하고 있다. 부채가 좀 있는 편이며 부채 상환과 관련하여 월50만원을 지출하고 있고 자녀 학비와 용돈으로 합쳐서 280만원이 나가고 있다.

다 비슷하네요. 학비 때문에 많이 들어요. 생활비는 100에서 200인데, 학비만 200하니까. 애들이 아르바이트를 한다고 해도 한 번에 낼 때에는 [학비가 부담이 되죠] (00TC 퇴직자, 53세)

나) 부인이 말하는 씀씀이 줄이기

남편은 기술직 분야에서 25년간 일하다 과장으로 퇴직했다. 퇴직사유는 명예퇴직이었다. 정옥경(가명)씨는 3명의 자녀를 두었는데 첫째인 딸은 대학을 졸업하고 직장에 다니며 집안에 보태고 있다. 둘째인 딸은 대학을 졸업하고 취업 준비 중이며 막내인 아들은 대학에 다니고 있다. 남편은 퇴직이후 별다른 일을 하지 않고 있다. 남편 퇴직 이후 퇴직금, 저축, 들어온 월세, 그리고 이전에 들어놓은 연금으로 살았다. 자녀와 관련해 지출되는 비용은 월 390만원으로 학비 150만원, 사교육비 200만원, 용돈 40만원이다. 도시중산층 수준의 주택을 소유하고 있으며 부채도 없다. 정옥경씨의 경우 특징은 부인이 꾸준히 일해 왔다는 점이다. 첫 직장으로는 운전을 좋아하여 자동차 탁송일을 하였고 남편이 퇴직하기 전부터 지금까지 대리운전을 하고 있다.

지금 큰애가 직장 다니면서 생활을, 딸이니까 적금을 들어 시집을 가야하는데 집에 좀 보태주고 있어요. 7-80만 원 정도 보태주고 있어요. 처음엔 많이 난감했죠. 월급을 받다가 안 들어오고 퇴직이후에 조금 모아놓은 걸로 쓰고 있는데도 1년 이상 되니까 동이 나더라고요. 그러니까 어렵죠. 그리고 내가 아르바이트 좀 하고 있어요.(00실업 퇴직자의 부인, 55세)

황정숙(가명)씨 남편은 도자기 회사에서 20여년간 일하다 경리부장으로 명예퇴직 하였다. 첫째인 아들은 대학원을 졸업하고 대학병원에서, 둘째인 딸은 한방병원에서 일하고 있다. 막내인 아들은 대학을 마치고 군복무 중이다. 남편 퇴직 이후 근로소득, 저축, 기타 가족의 도움을 받아 살고 있다. 생활비는 월 100-200만원 수준이다. 중산층 수준의 주택을 소유하고 있지만 빚이 좀 있어서 월 150만원을 상환금으로 지출하고 있다. 자녀의 학비와 용돈으로 각각 월 100만원, 80만원을 지출하고 있다.

최대한도로 안 써도 100만원 넘게는 나오고. 먹는 것도 그냥 채식으로 먹고 김장도 안 담그고. 세금도 있고.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

이수옥(가명)씨의 남편은 회계 관련 일로 30년 일했으며 마지막 직장인 회계사무실에서는 10여년 일했다. 현재는 일하고 있지 않다. 다행히도 두 명의 자녀는 대학을 마치고 모두 직장에 다니고 있다. 도시 중상층 수준의 주택을 소유하고 있는데 빚이 있어 월 30여만원 정도를 상환금으로 지출하고 있다. 남편 퇴직이후 저축해 둔 돈, 월세 받은 것으로 생활하고 있다. 자녀가 직장을 다니고 있어서 다행이지만 자녀 수준에 걸 맞는 결혼을 치러주어야 한다는 생각을 하면 마음이 무겁다. 남편은 사무직에서 오래 일했고 퇴직 후 주식 등으로 목돈을 없앤 터라 남편이 무엇인가를 하려고 하면 불안하여 부인의 입장에서는 현상유지가 최선이라고 생각하여 남편을 말리고 있다. 있는 돈을 까먹고 있어야 하니 불안하기 그지없다. 줄이려고 애쓰지만 생활비는 월 250-300만 원 정도 든다.

외출이나 나가는 것도 돈하고 연결이 되더라고요. 나가면 기름 값이 있고 안사도 되는 것도 사게 되기도 하고 그러니까 옛날보다 줄일 수 있는 건 생활비에서 줄여야 하는 형편이니까 남이 100원으로 살 때 50원으로 살지 않으면 빚을 져야하니까 그 범위에서 살려니까 외출하려고 하다가도 자제가 되고 어디 가려고 하다가도 몇 십 만원 깨질 거 생각하면 못가고 하니까 돈하고 관계가 되니까 줄 수밖에 없어요. 좋은 건 알고 그렇지만 줄일 수밖에 없어요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

모임 이런 것도 끊어야지요. 무엇이든 줄이고 거기에 맞도록 살아야 하니까 회비가 작아

도 2-3만원이고 망년회 이러면 10만원이니까(00실업 퇴직자의 부인, 56세)

두 번 갈 거 한 번 하고 우리만 해도 전에는 수영을 한다, 뭐한다 하고 어울리고 점심도 먹고 했는데 이제는 내가 줄이지 않으면 빚을 내야 한다니까 아끼고 줄이게 되고. 대신 한 달에 한두 번 꼭 나가야 한다고 하면 공동 돈 내서 하는 거 그런 거 외에는 어울리자고 해도 핑계를 대는 거예요. 그 사람이 한 번 내면 내가 또 한 번 내야하는 거니까, 이제는 오히려 돈 안 드는 걸 내가 찾아서 하려고 하지 돈 나가는 건 많이 줄이려고 하는 거 같아요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

홍인아(가명)씨 남편은 7여년 직장생활을 하다가 직장생활에 불만이 있어서 다니던 전자회사에서 과장으로 퇴직하였다. 고등학교와 중학교에 재학중인 아들 각 1명씩으로 중등학교에 취학중인 어린 자녀가 2명이다. 현재 남편은 일을 찾고 있고 부인은 전업주부로 있다. 도시 중산층 수준의 주택을 소유하고 있지만 빚이 많은 편이다. 부채상환으로 월 80만원을 지출하고 있으며 자녀 학비, 사교육비, 용돈으로 지출하는 금액은 각각 25만원, 55만원, 3만원이고 생활비는 월 100-200만원이다. 현재 생활은 월세 받는 것, 빚, 그리고 시어머니의 도움으로 살고 있다. 남들은 부모님 도움을 받을 수 있어서 부럽다고 하지만 젊은 사람이 능력이 없어서 노부모님의 돈으로 살아야 한다는 것이 불편하기 그지없다. 생활이 쪼들리다 보니 돈 문제로 부부간 불화가 종종 발생하며 삶이 힘겹게 느껴진다.

부부간의 갈등도 아직 심하지는 않아요. 얘기했듯이 일을 제가 저질러서 참고 가고 있죠. 그런데 상황이 돈이 세금내야 하고 어쩌고 하면 바닥에 가서 빌려서 대체를 하고 하니까 지금은 보증인을 세워서 담보를 받아야 할 지 집 담보를 받아야 할지, 지금은 그래도 집이 있는데 아직 대출이 안 들어 있는데 그런 상황이 벌면서 대체를 하면 좋겠는데 버는 게 없이 쓰니까 배로 쓰는 거 같아요. 그런 게 쌓여가지고 잔소리 안하고 기다려야지 하다고 팍 튀어나오고 그러는 너는 뭐하고 있어? 하면 또 입이 다물어 지고 하니까 내가 서빙을 하던 파출부를 하던 할게, 그렇게 되는 거예요. 아직은 거기까지는 안가고 말로만 하고 있는데 해야 할 거 같아요.(00전자 퇴직자의 부인, 44세)

[부부가 함께 여행 하는 것] 자주 못하죠. 왜냐면 비용이 들어가니까 비용 때문에 제약이 들어가요.(00호텔 퇴직자의 부인, 53세)

고등학교와 대학에 재학 중인 자녀 2명이 있고 4년 전 남편 퇴직 후 자영업을 하고 있는 옥순희(가명)씨는 남편 퇴직 직후 가족이 경제적 어려움으로 줄여서 살아야 했던 때를 다음과 같이 회상하고 있다.

(퇴직한 후 경제생활에서의 어려움이 있었나요?) 어려움이 있었겠지. 그 당시에. 굉장히 절약을 했었지. 외식 할 것도 안하면서, 딱 쓸 것만 해가면서 그렇지. (그 때 어떤 생각이 들었나요?) 그 때? 비참하지. 그러니깐 내 자식이 장보고 막 그럴 때도 왜 이것을 두 개 살 것 하나 사고 막 줄여 가면서 사잖아. 그 때 내 자식한테 내가 뭐 이렇게 해 줄 수 없다는 게 굉장히 안타깝더라구. 그래서 직장생활 한 거지 뭐. 내가 그랬으니 저 사람은 오죽할까. 말은 안하지만. 근데 저 사람이 직장생활 할 때는 굉장히 잘 했어. 거의 주말에는 집에서는 밥을 안 먹다시피 했으니깐 우리가. 외식하러 댕기고, 놀러 다니고...그런 말 있잖아 돈이 있으면 내가 돈을 주고 아무거나 사먹지만, 돈이 없을 때는 먹고 싶은 것도 못 먹어요. 그러니깐 그게 비참한 거지. 그게 오래가지는 않았는데, 그런 기간이 있었지.(00정밀 퇴직자의 부인, 45세)

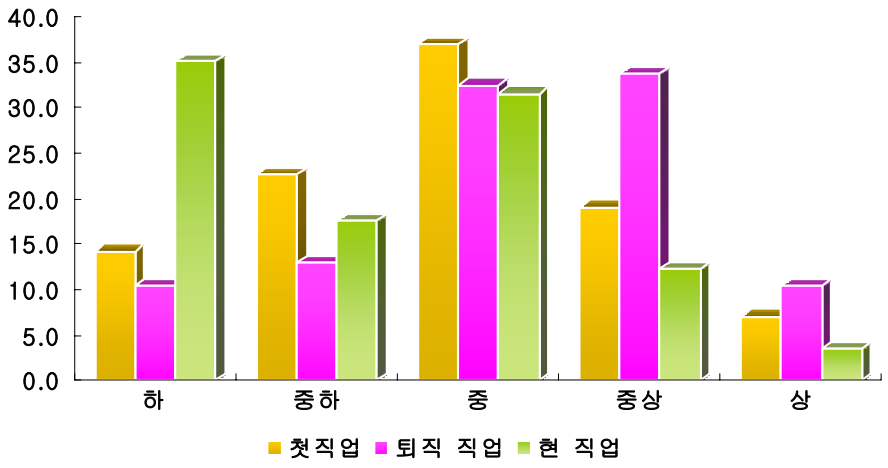
3) 부인, 생계 부양자로 나서다

가) 부인의 경제활동에 대한 생각

퇴직 전까지는 중년 남성들이 주생계부양자 역할을 잘 해왔으나 퇴직 후 수입이 끊기면서 퇴직자 가족은 경제적 어려움에 당면하게 된다. 본 연구대상자인 퇴직자들은 여타 남성들과 비교해 퇴직 전까지는 비교적 안정적으로 직장생활을 유지하였다. 본 조사대상 퇴직자 가족의 대표적 특징은 성별에 따른 역할 분리가 확고하다는 점이다. 남편의 안정적 소득은 부인을 오랫동안 전업주부로 머물게 했다. 본 연구대상의 대다수 가족의 경우 부인은 전업주부로 지내왔다. 이것은 남편의 직업과 소득이 불안정한 저소득층에서 부인의 취업활동이 활발한 것과 대조적이다. 남편들은 중산층의 관점에서 자신의 부인의 역할이 전업주부인 것을 이상적으로 생각하는 경향이 강하다. 경제적 필요 때문에 부인을 돈 벌게 내보내는 것은 “남자의 실패”로 생각하는 경향을 발견할 수 있다. 때문에 퇴직자 남편은 부인의 취업활동에 대해서 아주 조심스럽게 자신의 의견을 피력한다. 돈이 필요해서 부인이 일하게 하는 것에 대해서 아주 신중한 태도를 취하고 있다. 부인이 일하는 것은 경제적 필

요에 의해서보다는 스스로 원해서 하거나 자아실현 차원에서 일하는 것을 바람직하게 생각하고 있다. 취업활동으로 스트레스나 애로사항이 없을 수 없는 것이기 때문에 부인이 일하는 것이 편하지 않다. 이러한 태도는 전통적 성별분업 이데올로기에 영향을 받았기 때문인 듯하다. 그러나 [그림 Ⅴ-16]에서 나타나듯이 퇴직 후 "가장"의 소득수준이 현격하게 감소한 것을 볼 수 있다.

[그림 Ⅴ-16] 조사 대상자 커리어 단계별 본인 소득



퇴직 후 급격한 소득 감소는 가족 차원에서 부인의 취업을 생각하게 하는 요인이다. 중년기 퇴직 남성과 부인들은 여성이 일하는 것에 대해서 어떻게 생각하는지 살펴보자.

우리 와이프는 가끔 직장을 좀 다녔었는데 개인적으로 우리 와이프가 돈을 벌고 싶으면 벌고 안 벌고 싶으면 안 버는 거라고 생각합니다. '여자가 한 100만 원쯤 벌어왔으면 좋겠는데' 그런 생각은 없습니다. 여기서 제일 중요한 것은 본인의 의사에 따라서 하는 거죠.(00시청 퇴직자, 49세)

저도 그러고[퇴직하고] 나서 직장 나간다고 나갔는데 와이프가 스트레스가 쌓이면 제가

더 힘든 거 같아서, 아무래도 직장생활 하면 스트레스 받잖아요. 그걸 얘기하니까 오히려 안 하고 적게 쓰는 게 낫지 않나..(00패션 퇴직자, 49세)

저는 퇴직을 한지 얼마 안돼서 그런지 몰라도 저희 부모님도 맞벌이 했었어요. 집에 혼자 있으면서 외로움을 많이 타고 그래서 집사람은 집에 있어야 한다고 생각 하는데, 생활이 어려워지면 요즘 세태가 여자는 오히려 취업하기 쉬운 거 같더라고요. 어디가든지 할 수 있는 일이 많더라고요. 그래도 어차피 서로 힘을 모아가지고 해야 되지 않을까 생각하고 있습니다.(00자원개발 퇴직자, 48세)

위의 예에서 살펴본 바와 같이 남편이 퇴직 한 후 부인이 일을 시작하는 것에 대해 긍정적, 부정적 시각이 양립하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 생각은 부인도 유사한 생각을 하는 듯하다. 부인 돈 벌게 하고 자신은 집에 있으려는 남자는 부인 입장에서 비난의 대상이다. 남자가 살림을 도맡아 하는 경우라도 수용하지 않으려 한다.

와이프가 전에도 일을 하면서 힘들다고 해서 그냥 뒀더니 '벌기를 바라는 듯 한' 표정이라고 그러는 거예요. 그럼 일을 하지 말아라. 자기를 가꾸기 위해서 하는 거지. 처음에는 일 배울 때는 힘들잖아요. '상대편[부인쪽]에서 벌기를 바라는, 남자가 벌 생각을 하는 게 아니라 [부인이] 벌어오길 바란다니까' 하며 비난하죠. 저 같은 경우는 퇴직하기 전에 퇴직과 상관없이 하라고 했을 때는 소질 개발하라고 하니까 받아들이더니 지금은 뭐라고 해요. 그러면 화가 나죠. 마치 지금 퇴직하고 나니까 [부인이 돈 벌어 오기를] 바라는 것처럼 하니까. 바뀌는 세대잖아요. 30대 20대, 전업 남자 주부[도 있고]. '나는 정말 집에서 자유 시간 가지고 청소도 하고 [싶다]' 그랬다가 맞아죽을 뻔 했잖아요. 그게 맞으면 괜찮아요. 여자가 능력이 되고 그러는데, 조금만 더 능력 발휘하면 더 벌 거 같은데 자존심 때문에 안하니까 미치는 거예요. 그래서 지금은 힘들지만 몇 년 뒤엔 괜찮을 거 같아요.(00TC 퇴직자, 53세)

일반적인 차원에서는 다른 나라의 사례를 들어가면서 여성이 일하는 것에 대해서 좋게 말하지만 정작 자신의 부인이 돈 벌기 위해 일하는 것에 대해서는 조심스럽게 표현하고 있다.

저는 지금도 그런면 맞벌이를 한다든지 여자도 버는 게 좋겠다고 생각을 갖고는 있는데, 구체적인 생각은 아니거든요. 근데 일부러 내가 아내가 일하기를 바라면서 제가 뛰어보지는 않고 그러는 거 아니냐는 말을 들을 때는 섭섭해요. 저는 10여 년 전부터 해외 지사

하면서 보니까 대만 같은 곳, 중국도 그렇지만 여자들 활동이 굉장히 많아요. 80프로는 주부들도 맞벌이를 하는 거 같아, 애들도 유치원을 전일반으로 해서 맡기고 해서 그게 저희가 거래 상대방을 만나보면 여자들도 많아요.(00통신 퇴직자, 53세)

조심스럽게 여성이 일하는 것에 대한 남성의 이중적 생각을 예리하게 집어낼 수 있다. 규범적으로는 자녀양육과 가사에 전념하는 아내를 이상적으로 생각하지만, 생활이 여의치 않을 경우 아내의 생계부양 역할을 고맙게 여긴다고 한다. 이런 경우 남성들은 여성으로부터 편한 것만을 취하는 것 같아 미안하다는 생각을 한다.

남자들이 일정 부분 알량하게 자기 자신을 속이는 거라고 생각을 하는데, 저 또한 말씀하신거랑은 반대인데, 저희 어머니가 서울 토박이신 분인데 새끼들 해 먹이는 거나 이런 게 너무 별나셔서 집에 오면 어머니가 항상 음식을 만들어 주셔서 그런 아기자기한 부분에서 적응이 많이 된 상태라가지고 아내는 정 반대고. 그런 사고 때문에 지금까지도 지론이 새끼들은 엄마 손때 타면서 커야 한다, 그런 생각이지만 최근에 경제적으로 딸리니까 아내가 나가서 보탬을 되게 해주는 거에 대해서 미안한 부분 이상으로 고마움을 느끼죠. 그런 부분은 어쩔 수 없이 제 의식세계랑 떨어져 있을지언정.(00우유 퇴직자, 45세)

저희 집사람은 평소에도 그렇게 얘기해요. 자기는 평생 동안 돈 버는 사람이 아니래요. 그 말에 저도 동의는 해요. 그 몫을 처갓집에서 해주니까 그럴 만 하다 생각해요.(00전기안전 퇴직자, 49세)

그리고 지금은 퇴직한 지 2-3년 되니까 오히려 여자가 벌어줬으면 하는 그런 분위기가, 이제 자네가 좀 가서 벌어오면 안 되나? 그러고(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

질책을 하면 너도 한 번 나가서 벌어봐, 그러고(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

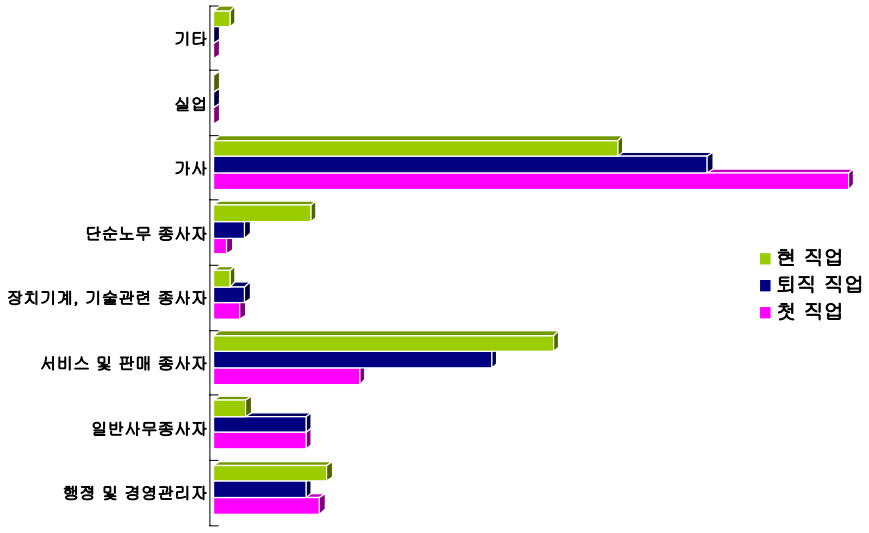
나) 부인들 취업 전선에 뛰어들다

본 연구 대상 중년 퇴직 남성의 부인 대부분은 전업주부로 살아왔다. 취업활동 경험이 많은 저소득층 여성들과는 달리 경제적 어려움에 적응하는 적응이 떨어지는 편이다. 남편 퇴직 이후 바로 취업으로 뛰어들기보다는 퇴직금 등 목돈을 사용하면서, 기다리는 경향을 보이고 있다. 진취적이고 활동적인

부인이 일을 하는 경우, 남편의 퇴직이후 여타 가정에서 발생하는 스트레스를 피할 수 있다. 오랜 전업주부 생활이후 할 수 있는 일이라는 것은 단순노동이 대부분이다. 몸이 고되고 힘들기도 하고 또 하고 싶어도 그나마 일도 없다. 중년기 여성의 경우 같은 연령대 남성에 비해서 단순노동 영역에서 취업의 기회가 풍부함에도 불구하고 정보가 부족하여 행동반경이 제한적이다.

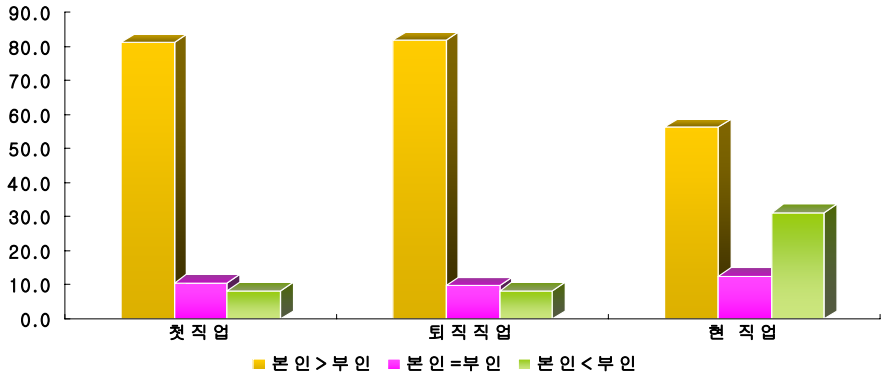
[그림 Ⅴ-17]은 남편의 커리어 단계별 부인의 취업 및 직업 변화를 보여준다. 남편이 처음 직업커리어를 시작하였을 때 조사대상자 62.3%가 전업주부로 있었다. 그러다나 남편이 퇴직하는 즈음에 그 비율은 48.5%로 떨어지고 조사시점에서는 39.7%로 추가로 감소한다. 이러한 변화는 남편의 직업이 안정적일 때는 전업주부로 육아와 가사에 전념하다가 남편의 퇴직이 가까워지는 시기에 취업을 하는 것을 알 수 있다. 남편 커리어 단계별 부인의 직업변동을 보면 행정・경영 및 전문가의 비율은 높은 변동을 보이지 않는다. 반면 서비스・판매 종사자와 단순노무 종사자가 크게 증가하는 것을 알 수 있다. 이것은 오랜 세월 전업주부로 있으면서 직업적 기술과 경험을 축적되지 못한 상태에서 가구소득 때문에 노동시장에 나오는 중년여성의 일반적 경향과 일치한다.

[그림 Ⅴ-17] 남편의 커리어 단계별 부인의 직업 변동



[그림 Ⅴ-18]은 남편의 커리어 단계별 부부간 소득 비교를 보여주는 것이다. 전 단계에 걸쳐서 남편의 소득이 부인의 경우보다 높은 것으로 나타나지만 변화를 보여준다. 이러한 차이는 퇴직 전과 후로 확연하게 구분된다. 남편 퇴직 이후 부부간 소득수준이 유사하거나 부인의 소득이 더 높은 경우가 증가한다.

[그림 Ⅴ-18] 남편의 커리어 단계별 부부간 소득 비교



부인이 하는 일의 종류는 다양한데, 자동차 대리운전, 커피숍 서빙, 마트의 일 등 비정규직, 단순직의 일이 대부분이다.

제가 원래 자랑할 일은 아닌데 운전하는 걸 되게 좋아했어요. 그래서 옛날에도 현대자동차에서 차를 사면 갖다 주는 걸 그런 일을 했었어요. 울산도 가고 부산도 가고 각 지역차 만드는 공장 다 갔었는데 지금은 그 시간이 아침부터 저녁까지 시간에 비해 돈이 별로 안 되더라고요. 그래서 하다가 너무 시간도 많이 빼앗기고 쉴 시간도 없어서 요즘은 밤에만 하는 거, 대리운전 같은 거 하고 있어요. (00실업 퇴직자의 부인, 55세)

커피숍 같은데 다녀보고 그런데도 장사가 잘돼야 하는데 안 되니까 나오고. 서빙 같은 거 하고 마트 일도 해보고 물건 챙기고 그거 두개 해봤네요. 마트도 오래했고. 커피숍은 그때[남편 직장 다닐 때]도 나갔고 마트는 몸이 힘드니까 [남편] 직업 없고 나서 다녔지. 마트일도 지금은 없어졌어. 애들이 곧 수능이고 힘들어 해서 집에서 공부를 하니까 집에

있어야겠다 싶어서(00가구 퇴직자의 부인, 51세)

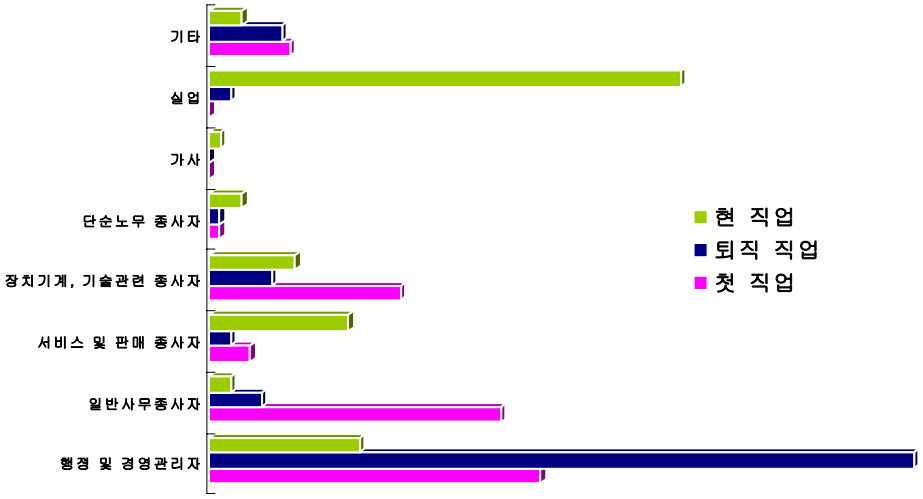
아르바이트보다는 도봉구에 동사무소에 신청을 하면 주선을 해줘요. 그래서 노인이나 장애 있는 가정에 봉사하러 가는 거예요. 그래서 그 가정은 4만원만 내면 나라에서 지원을 해주고 우리를 쓸 수 있어요. 그러면 봉사해 준 값을 얼마 받고 그런 일을 조금 했어요. 하다가 허리가 좀 안 좋아서, 10번 있으면 다 못 나가고 반밖에 못 나가요. 시간에 따라 다른데 하루 종일 있으면 5-6만원도 받고, 하루 종일 하는 사람도 있고 파출부 식으로 정해서 쓰기도 하고.(00나염 퇴직자의 부인, 46세)

4) 퇴직 후 시도한 재취업

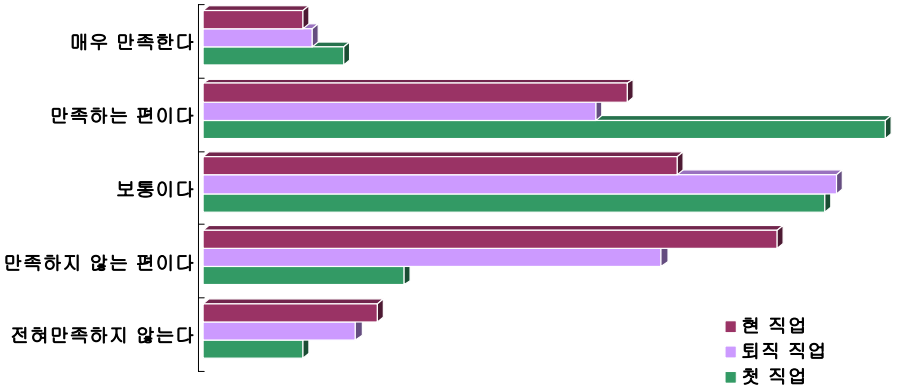
가) 남편이 말하는 재취업 노력

장기간에 걸친 직장생활 후에 경험하는 퇴직은 누구에게나 충격이다. 비자발적 퇴직의 경우 충격은 더욱 크다. [그림 Ⅴ-19]는 첫 직업, 퇴직당시 직업, 그리고 실업 상태를 포함한 현재 직업의 분포를 보여주고 있다. 퇴직 당시에는 조사대상 75%가 행정・경영 관리직에서 퇴직을 하였다. 지위가 상대적으로 높은 직업에서 장기간 근무하다 퇴직한 남성들의 퇴직 당시 심경이 복잡하다.

[그림 Ⅴ-19] 조사 대상자 커리어 단계별 직업 변동



[그림 Ⅴ-20] 중년기 퇴직남성 커리어 단계별 삶에 대한 만족도



커리어 단계별로 이들이 느끼는 삶에 대한 만족도가 [그림 Ⅴ-20]에 제시되어 있다. 짐작할 수 있듯이 첫 직업이나 퇴직당시에 비해 현재 만족도가 크게 떨어져 있음을 알 수 있다. 현재 실업상태이거나 일을 하고 있어도 퇴

직 전 직장에 비해 보수와 업무에 있어서 직업의 질이 현저하게 떨어지고 있다. 중년기 퇴직남성들은 퇴직 당시 미래에 대한 불안감, 분노, 두려움, 혼란을 경험한다. 비자발적 퇴직은 해당 중년 남성에게 많은 상처를 남기기도 한다. 중년퇴직 남성과 부인이 말하는 퇴직 당시의 심경 및 가족 분위기에 대해서 살펴보자.

본 연구대상 중년 퇴직 남성 대다수는 꾸준히 구직활동을 하고 있다. 취업정보 사이트에 이력서를 올리기도 하고 아는 사람들에게 부탁하기도 한다. 그러나 과거와 유사한 수준의 직장을 구하는 불가능하다는 것을 서서히 깨닫기 시작한다. 아직은 충분히 일할 수 있는 나이임에도 불구하고 취업시장은 50대를 그렇게 생각하지 않는다. 기대수준을 낮추어서 단순노동을 찾는 사람들도 있지만 그것도 쉽지 않다. 자신의 사회적 지위를 유지할 있는 현실적 선택은 자영업이다. 그러나 수많은 퇴직자들이 자영업으로 퇴직금을 날리는 것을 지켜본 이들은 창업이 불안하다.

> 저 같은 경우 사장님이 아는 분인데 힘들어 하시길래 먼저 얘길 했죠. 아무래도 젊은 사람을 뽑으면 봉급도 반만 줘도 되고 해서 나왔는데, 조그맣게 장사 같은 걸 해보려고 했는데 집사람이 반대를 하더라고요. 주변에 번 사람이 없다, 월급을 좀 적게 받더라도 직장을 다시 한 번 알아봐라 해서 지금 직장자리 알아보고 있어요. 저 같은 경우에는 아예 그런 걸[입사지원서 내는 것] 포기하고 선배나 후배나 친구나 이렇게 해서 부탁하고 있어요. 아는 사람 아니면 안 될 거 같아요. 이제는 나이가 50이 넘으면.(00전산 퇴직자, 53세)

사업을 하며 돈을 계속 투입했지만 별 성과가 없다. 부인도 성과도 없이 사업에 매달리는 남편을 탐탁찮게 생각한다. 부인과의 다툼도 잦고 사업이 않아 위축되어 있다. 자금이 충분하면 될 것 같다는 마음이 든다. 방향을 바꾸어 친구가 있는 건설현장이 있는 지방으로 가보았다. 그러나 친구회사 사정이 좋지 않아서 중단하고 서울로 돌아왔다. 건설 일용직이라도 구하고 싶은데, 써주지도 않고 일자리도 없다.

> 저 같은 경우는 금년 4월 달에 직업을 완전히 바꾸려고 건설회사 쪽으로 친구가 있어서

한 2달 있었어요. 옛날 사업하고 병행을 하면 좋겠다 싶어서, 노가다 계통으로 뛰어들어서 경영을 해보려고 갔는데 처음엔 있더니만 또 일이 없어요. 그래서 하다가 인원을 줄여야 하고 하니까 부담이 친구한테 가더라고요. 사실 일자리가 힘들어요. 구하기가 힘들다고. 힘들어요. 마음은 절대 그렇지 않아요. 힘도 그렇고 뭐든지 다, 그런데 노가다도 일할 데가 없어요. 그것도 제대로 일 할 사람을 쓰지 못하면 사고나 나고 그래서 인부가 없을 때나 부르지. [노가다도] 해봤죠. 배워서 사업에 써먹어보자 했는데 그 자체 일이 없으니까 미안해서 그냥 왔어요.(00마트 퇴직자, 53세)

50대 중반의 나이에 과거의 일과 유사한 행정직 일은 찾을 수가 없다. 눈높이를 낮추어 육체노동도 찾아보지만 용돈 수준에서 보탬이 되지 지속적으로 생활에 도움이 될 수 있는 일자리를 찾을 수가 없다.

최근에 후배가 자영업을 했었는데 와서 일을 하지 말고 시간 있으면 시간도 보낼 겸 해서 거들어 달라고 했어 섭섭지 않게 용돈으로 주겠다, 해서 1년 정도 다녔는데, 저는 내막을 몰랐어요. 어느 날 우리 그만하자, 그만두자, 해놓고 한다는 말이 내가 노동부에 실업급여를 받게끔 해놨으니까 조금은 받을 수 있을 거다, 하더라고요. 고맙다, 해가지고 실업급여를 조금 받았어요. 받고 제 나름대로 아까도 말씀드렸지만, 눈을 좀 낮춰가지고 육체노동으로도 하겠다고 해서 넣어봤지만, 사실 간혹 가다가는 있지만 지속적으로 생활에 도움이 될 수 있는 건 아니더라고요. 돈에 연연하는 게 아니라, 직장 다닐 때만큼 꾸준히 할 수 있지가 않죠. 내가 행정직으로 다녔다면 지금 이 나이에 행정직으로 들어갈 수는 없는 거고, 육체노동을, 내가 모든 직권을 버리고 육체적으로 벌어먹을 수 있는 걸 하겠다는 뜻에서 눈을 낮췄다는 건데, 눈을 낮추고 찾아보더라도 나이가 50대 중반이니까 간혹 가다가는 있지만 지속적으로, 계획적으로 쓸 수 있도록, 벌 수 있는 게 아니라 간혹 가다가 있다 보니까 용돈벌이인데, 개인적으로 쓰는 돈은 될지언정 생활에 도움이 되는 건 아니더라 이거죠.(00호텔 퇴직자, 54세)

서로 실질적인 도움을 주고받을 수 없는 상황에서 아는 친구나 친척을 찾아가는 것도 폐가 된다는 것을 느낀다. 생활정보지에 실린 고수익 광고는 다단계 판매와 관련된 것이다. 다단계 일이라는 것이 주위 사람에게 피해주는 것이라는 생각이 든다. 자괴감이 든다.

마찬가지죠. 뭐, 지금 알아보려고 벼룩시장 이런데 보면 몇 백 준다고 해서 가 보면 정수기 팔라고 그러고. 그런 거는 친척들한테 피해나 주죠. 다단계식으로. 전화 걸어보다가

지쳤어요. 그러다가 그냥 직장이라고 하면, 인터넷에 들어가 봤는데 헤드헌팅이나 다 봤는데 지금은 거의 포기상태고, 아는 사람한테 가 봐도 그 친구들도 어렵긴 마찬가지고 옛날 좋았을 때 얘기나 하고, 내가 여기 용돈 받으려고 왔나, 그런 생각 들어서..(00TC 퇴직자, 53세)

퇴직 후 프로젝트 방식으로 일을 도모해 보았는데 투입한 시간과 노력에 비해서 얻은 것이 많지 않다. 좌절감이 몰려온다.

구직 생각은 항상 하는데, 저 같은 경우는 중국 쪽에 원래 있었고 해서, 연락이 올 거 같다고 하는데 사실 면담 기회를 갖는 게 어렵더라고요. 인크루트 같은데 서류를 전달해 놓고 하는데 거의 연락이 안 오더라고요.... 체념 되죠. 취업을 해야 하는 건 체념한 거나 마찬가지죠. 서류 내보고 기회를 내기가 힘들겠다는 생각은 하지만, 그렇다고 포기하고 구직 활동에 노력하지 않으면 본인이 답답하고 좌절감이 생기고 하니까 시도를 해보고 돈이 되지는 않지만 해보고 그러는 거죠. 저 같은 경우에는 선배나 후배가 사업을 하거나, 개인 사업을 하거나 프로젝트를 맡아서 성공보수를 받고 하는 게 처음에는 됐는데 계속 지속적이지는 않거든요. 거의 6-7개월을 돈도 안 되는 걸로 보낸 적도 있는데 한국에 있는 대학교 하고 중국에 있는 대학교 연계 사업을 하는데 사람들끼리 커뮤니케이션이 중요하고 한데 그냥 사람이 만나서 중간에 복덕방이나 그런 것처럼 적극적으로 하는 사람이 없으면 깨지고 맙니다. 그걸 가서 살다 시피 하면서 만들어서 연결을 한 적이 있거든요. 근데 그게 그렇게 성공적이지 못하고, 큰돈을 벌지도 못했고. 돈벌이까지는 안 되고 결론은 그렇습니다. 큰돈이 되지는 않는데 시간을 어떻게 보내느냐에 대해서는, 거기에 매달렸더니 시간은 골치 아프면서 많이 보내고, 도서관 가서 살고 그래서 고통은 조금 잊었던 거 같아요.(00통신 퇴직자, 53세)

퇴직 50대의 경우 직장 진입의 장벽으로 더 이상 취업이 어려운데 40대의 경우는 퇴직 이후 비정규직에서 일하는 경우가 있다. 급여나 일의 질이 과거 직장과 비교해 많이 부족하다. 또 일에 대한 헌신도, 스트레스, 일에 투입하는 시간은 감소한다. 급여가 줄어드는 것도 마찬가지이다.

[퇴직 전 정규직으로 다녔던 직장과 차이가] 많이 나죠. 일단 급여 부분에서 3분의 1수입밖에 안 나고 시간은 큰 차이는 안 나는데 어떤 일정 부분 책임을 지면서 했던 부분하고 그냥 말단으로 하다 보니까 업무 추진하는 의욕이나 책임감 같은 게, 신명나는 게 없기도 하고.(00우유 퇴직자, 45세)

나) 부인이 생각하는 남편의 재취업 노력

퇴직 50대들이 재취업을 하기는 매우 어렵다. 특히 좋은 기업에서 중간관리자나 임원으로 일하다 퇴직한 경우가 더욱 그렇다. 일자리도 없거니와 구직 과정에서 더 많은 상처를 받는다. 이들의 부인도 답답하기는 마찬가지다. 취업이 되지 않는 남편은 자괴감과 좌절로 힘들어한다. 이를 옆에서 지켜보는 부인도 답답하다. 다음은 '남편의 실직상태가 견디기 어렵다'라는 의견이다.

저희는 유통 쪽에 근무를 하셨고 자영업을 하다가 자기 전문직이 없다보니까 건설 쪽에 가서 일을 하고 했는데, 하다 보니까 거기에서 오너하고 의견이 부딪히다 보니까 못 견디고 나왔어요. 나이가 있다 보니까 다시 취직하기가 어려워서 지금 완전히 서로 갈등이 올라가고 있는 상태예요.(00실업 퇴직자의 부인, 55세)

기업에서의 사무직 경험은 퇴직 후 재취업을 하는데 별 도움이 되지 못한다. 그렇다고 경험도 없이 사업을 시작하기도 꺼려진다. 그러다가 실패하는 경우 지금만 못하다는 생각이 들어 있는 것 까먹지 않으려고 현상유지하고 있는 경우도 있다.

직장은 30여 년 동안 두세 번 옮겼는데요. 처음에는 제약회사 다니다가 그 다음엔 중소기업 세무회계 쪽에 일을 하고 퇴직할 때까지 그런 일을 했어요. 그런데 막상 사무직을 하다 보니까 퇴직하고 나서 특별히 삶에 뛰어들기가 쉽지가 않더라고요. 그런 쪽에 있지를 않아서 그냥 지금은 쉬면서 있는데 많은 갈등이 있죠. 아직 쉴 나이는 아닌데 쉬는 게 특별히 할 수 있는 일을 해보지도 않았고 겁도 나고 그래서 지금 그러고 있어요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

계획을 갖고 퇴직을 하고 새로운 사업을 시작했어도 그것이 잘 되는 것은 아니다. 돈을 빌려서 사업을 하다가 중국에서 사업을 모색하고 있다. 사업을 추진하다가 빚도 지고 걱정이 많다. 조직에서 직장생활을 오래 한 경험이 사업을 하는데 큰 도움이 되지 않는 것 같다. 아직은 젊기에 희망이 있지만 현재 생활비 및 교육비가 버겁기만 하다.

패션 회사에서 이사로 근무를 계속 했어요. 마지막 직장이 그랬어요. 15년 정도 이사로 있다가 명퇴 분위기에 휩쓸리고 사업을 해보자, 해서 직장을 그만두고 있는 돈 없는 돈 해서 사업을 시작했는데 만만치가 않더라고요. 그래서 이제 제 2의 도약을 위해서 잠깐 중국에 가서 사업을 하려고 알아보고 있어요. 중국에 주로 가서 있어요. 저희 남편은 조금 더 직장생활을 해도 되는데 사업의 꿈이 너무 커서 자기가 좀 자기 일을 해보고 싶다고 해서 너무 자신감도 있고 한 직장에 오래 있다 보니까 스트레스가 엄청나잖아요. 지금 생각해 보니까 그때가 참 온실이었는데 다른 꿈이 있어서 사업 시작하고 나니까 잘 될 수가 없죠. 조직에 있던 사람이 나와서 자기 플랜대로 되지가 않고 세상이 녹록하지 않더라, 그래서 조금 더 부어보고 투자하면 일어날 거 같고 그런 게 있더라고요. 저한테 구체적으로 얘기는 안 해도 그런데 결국은 그런 게 잘 안 돼 가지고 그러고 있는데 처음에는 낙담하거나 하지 않았어요. 남편이 자신감이 있었고 지금도 제 마음은 젊고 하니까 일어나겠지, 하는 희망은 있고 근데 애들한테 들어가는 돈 때문에(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

부인의 입장에서는 남편이 과거의 화려한 경력을 잊고 현실에 적응하여 눈을 낮추어 일했으면 한다. 그러나 그것이 남편의 자존심을 건드릴까봐 말도 못한다. 이런 가운데 부부갈등은 높아만 간다.

가족들이 많다보니까 아이들도 아직 안 치웠잖아요. 하다못해 경비라도 했으면 좋겠는데 사무직을 하던 사람이 자존심 상할까봐 내가 그 얘기를 못하겠는 거예요. 그러면 집에 있으니까 학원에 등록해가지고 관리소장 자격증이라도 따면, 하다못해 부동산 중개업이라던가 그런 거라도 해줬으면 좋겠는데 어때? 하고 얘기도 못하겠는 거예요. 무시한다고 생각할까봐. 일했으면 좋겠다, 학원 좀 다녔으면 좋겠다, 엄마가 돈이 없어도 대줄텐데 그런 얘기를 딸하고만 하죠. 본인한테는 못하고, 그리고 본인이 알아서 해야 되는데 그렇게 안하니까 속이 터지지.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

다. 퇴직 후 경험하는 부부 갈등 요인

1) 부인 부재 시 식사와 집안일은?

중년 퇴직 남성들이 퇴직 후 자주 경험하는 것은 혼자 집에 있는 경우가 종종 발생한다는 것이다. 이러한 변화는 부인이 외출하는 것에는 퇴직전후로 별 차이가 없지만 퇴직 후 남편이 집에 있는 시간이 늘어났기 때문일 것이다.

부인의 부재로 부인에게 돌봄을 받지 못하는 느낌은 이들을 외롭게 한다. 부인이 집에 없으면 무엇이 아쉬운지 중년 퇴직 남성의 이야기를 들어보자. 퇴직 후 심리적으로 위축된 상태에서 부인에게 더욱 의지하게 된다. 집에 혼자 있으면 슬프기까지 하다. 어떤 퇴직자의 경우는 사회적으로 고립된 상태에서 부인은 유일한 말상대이기도 하다.

가) 남편이 생각하는 식사와 집안일 해결

집에 아무도 없고 혼자 있을 때 기분이 이상하죠. 진짜 이상해요. 뭐라고 표현할까? 비애감을 느끼죠. 혼자 있으면 사고 낸다는 말이 맞는 거 같아요. 그래서 절대 퇴직을 당한다거나 이런 일이 있을 때는 주변의 지인들이 관심을 조금만 가져주면 되는데 관심 가져달라는 게 물질적 관심이 아니라 조금 같이해주고 마음 아파해주고 이런 것들이 필요한 거 같아요.(00테크, 48세)

[아내가 집에 없으면] 마음이 허전하죠. 그렇지 않아도 답답한데 혼자 있어야 하니 적적하고 그렇죠. [혼자서 식사가] 안 넘어가요(00자원개발 퇴직자, 48세)

[아내가 집에] 없으면 아쉽고 있으면 불편하고 그래요. [없으면 뭐가 아쉬워요?] 밥! 딸이 지금 공부하러 간 게 2년 2개월이 됐는데 와이프가 3개월 동안 가 있은 적이 있었어요. 2개월까지는 버텼어요. 3개월 되니까 미치겠더라고요. 미치겠는 게 나는 한마디라도 해야 하는데 들어줄 사람이 없는 거예요. 밥 문제하고. 우리 아들은 친구들하고 다니느라 정신 못 차리잖아요.(00시청 퇴직자, 49세)

아내의 부재 중 중년 남성들이 가장 힘들어 하는 점은 식사를 해결하는 것이다. 오랫동안 자신은 돈 벌어 오는 사람으로 아내는 살림하는 사람으로 역할이 굳어져 있어 기본적 끼니를 스스로 해결하는 것은 중년 퇴직 남성에게 어려운 과제이다. 중년 퇴직 남성들은 식사와 관련하여 부인에게 의존적이며 부인이 챙겨주는 것을 당연하게 기대하는 경향이 있다. 이러한 기대는 끼니 준비 자체의 어려움보다는 부인에게 돌봄을 받지 못한다는 것에 대한 섭섭함으로 이어진다. 더 나아가서 부인에게 존중받지 못한다는 생각도 하게 된다.

식사 때 부인이 집에 없는 경우가 자주 있는 것에 불편하다가 화가 나게

된다. 대다수의 경우는 이러한 것이 반복되면 상황을 받아들이고 밥을 차려 먹는다. 이것에 대처하는 태도는 연령별로 차이를 보여 40대가 더 유연하게 변화에 적응한다.

> 짜증나지. 성나지. 그럴 때는. 아, 일단 원인분석부터 해야지. '이유 없이 집에 없는가' 원인분석 했을 때 어쩔 수 없을 땐 내가 해야지. 자급자족! 원인분석 후 자급자족! 정확한 표현이지. (00정밀 퇴직자, 48세)

> 내가 해 먹어야겠다고 생각하지. 어딜 돌아다니나 화날 때도 있는데, 부인이 집에 없을 때 자주 밥 해 먹으니까.(00군청 퇴직자, 58세)

> 아 없는가 보다! 하고 차려 먹어. 아 어디 갔구나 하고 차려 먹어. 밥 없으면 시켜 가지고 전기밥솥하고 찌개 하고 먹고. 반찬 없으면 삼겹살 구워 먹고. 당연히 밥 때 되도 부인이 없어도 돼.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

아내의 부재에 대해서 서운해 하기보다는 아내 못지않게 식사와 자녀돌보기를 잘 하는 남성들도 있다. 이러한 경향은 본 연구에서 50대와는 달리 40대에서 발견되고 있다. 퇴직 전에는 아내의 서비스를 받다가 아내가 직장에 다니면서부터는 아이들과 본인의 식사를 자연스럽게 챙긴다. 아내의 외출에 대해서 현실적으로 대응하기도 한다. 외출 때문에 자신의 식사를 챙겨주지 못하는 것에 대해서는 서운하게 느끼는 점보다는 자녀의 끼니를 잘 챙겨주지 못하게 되는 상황에 대해서 안타깝게 생각한다.

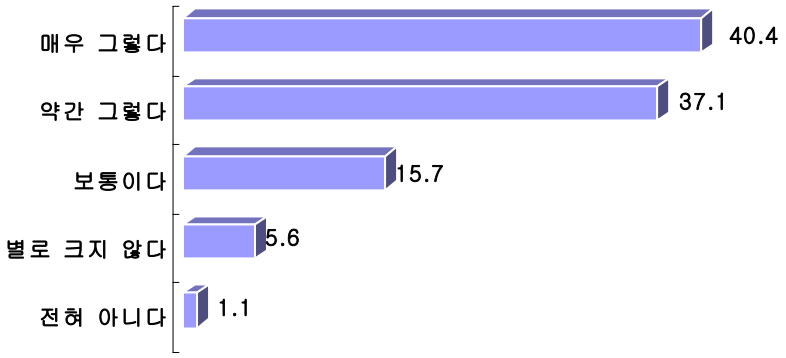
> 차라리 혼자 있으면 편한데 아들하고 같이 있으면 부담스럽잖아요. [아들에게] 라면 같은 거 끓여줄 수도 없고, 반찬을 만들 수도 없고 그러니까 괜히 미안한 거예요, 자식한테. 나 혼자 있으면 라면만 먹어도 되는데 계속 밥이랑 김치만 주고 그럴 수 없으니까 그럴 땐 아쉽더라니까요. [계모임 같은데 나가면] 밥 같은 걸 해놓고 가야 하는데 없을 경우에 '엄마 따라갔으면 잘 먹잖아' '엄마 따라가지' 그러죠.(00식품 퇴직자, 46세)

> 집사람이 직장 가서 일 나가고 뭐하고 하니깐, 이제 뭐 없으면 자기 없으면, 애들 챙기라고 하니깐, 뭐 별로 특별한 건 없어요. 차려 먹거나. 그렇지 않으면 라면을 끓여먹거나. 내가 라면을 좋아하니깐. 애들 있으니깐 애들을 내가 챙겨야 하니깐. 특별한건 없어요. [퇴직 전에는 어떠셨나요?]그때는 뭐 거의 집에 있었으니깐.(00건설 퇴직자, 46세)

여성이 남성에 비해 선천적으로 살림에 적합하다는 사회적 통념에 도전하는 사례도 발견된다. 부인보다 살림을 더 잘하는 남편의 경우는 부인의 부재가 자신의 살림솜씨를 뽐내는 기회가 된다. 부인보다 살림을 더 잘해 부인이 섭섭하게 하게 느끼게 할 정도이다. 뛰어난 살림 솜씨를 부인에게 '과시'하며 부인의 잔소리에 대항하여 무언의 시위를 하는 중년남성도 있다. 그러면서도 어쩌다 한 번 하는 자신들과 달리 꾸준히 집안일을 해내는 부인을 높이 평가한다.

[그림 Ⅴ-21]은 중년기 퇴직 남성에게 부인의 살림솜씨나 자녀양육 공로가 자신의 가족부양을 위한 자신의 직업 활동만큼 크냐고 물은 것에 대한 응답이다. 응답남편 77.5%가 부인의 가사와 양육관련 기여를 긍정적으로 평가하고 있고 부정적으로 응답한 경우는 6.7%에 불과하였다. 전반적으로 부인의 기여를 자신의 기여만큼 중요하다고 생각하고 있다. 퇴직 후 남편들이 집에서 보내는 시간과 부인이 외출하였을 때 혼자 집에 있는 경우가 자주 발생하면서 이들의 자발적·비자발적 가사일 참여가 증가하게 된다. 가사일 참여에 보다 유연한 태도를 갖고 있으면 적극적인 40대의 사례를 살펴보자.

[그림 Ⅴ-21] 부인의 살림 및 자녀양육 공로가 남편 일한 것만큼 크다



근데 그게 매일 하면 골치 아프죠. 아내가 교회 수련회 가고 나면 설거지 하죠. 같은 그릇 크기 맞춰서 놓는데 여자들은 대충 하잖아. 설거지통도 각을 잡아서 딱 세워서 놓고 빨래, 양말도 다 개놓고 전기청소기로 윤나게 해놓으면 아내가 툭툭 던지는 말이 '당신 나 없이도 잘 살겠지?' 그런 식으로 얘기해요...[아내가 잔소리하면] '너무 잔소리 하지 마라, 나도 다 하고 살 수 있다' 속으로 생각만 하는 거죠. 직장에서 뭐라고 하면 '야, 너 없어도 다 할 수 있다' 그런 것처럼 비슷한 생각이 들어요. 은연중에 보여주기 위해서도 더 그래요. (00종합건설 퇴직자, 46세)

저는 음식이나 밥이나 빨래나 그런 걸 다 잘해요. 오히려 더 꼼꼼하게 잘해요. 우리 아내는 설거지도 대충 하고 그러면 장모님이 '쟤가 저래서 안 되는데.' 내가 하면은 윤이 다 나게 해놔요....와이프가 그런 거 섭섭하게 생각해요. 어딜 간다고 하면 '아내 없이 어떻게 살아, 빨리빨리 와' 그래야 하는데 지금 옛날 친정집 있던 동네에 친구들 만나고 온다고 하면 '며칠 있을 건데?' 그러면 '3일 있다 올께' 하면 '밥 먹는 거 걱정 안 돼?' 그러고 물어봐요. 할 수 있는데 못한 거 다 하고 반찬 같은 것도 애들이 더 맛있다 그러고 엄마보다 더 잘한다 그러고...[그런데] 여자하고 남자하고 다른 게 설거지를 밥 먹고서 '내가 설거지할게' 그러면 우리가 여섯 식구거든요. 그럼 상 차려놓고 먹으면 많이 나와요. 와이프가 '오늘은 힘드네' 그러면 '오늘은 내가 할께' 그러고 하잖아요. 하고서 한 번에 끝나고 끝내놓으면 기분이 좋아요. 그런데 후식 먹은 게 또 들어오면 슬슬 열 받아요. 여자는 안 그래요. 큰 일 할 때 보면 먹으면은 아침 먹고 설거지, 점심 먹고 설거지, 그런 거 다 하는 거 보면 대단하죠.(00전기안전 퇴직자, 49세)

나) 부인이 바라보는 식사와 집안일 분담

식사 해결이나 집안일과 관련된 중년 퇴직 남성 부부 간 관계는 그렇게 단순하지만은 않다. 부인이 없으면 허전하고 화도 내다 체념하여 끼니를 해결하는 50대 남편도 있고 별 원망 없이 아내의 부재중 식사 등을 해결하는 40대 남편이 있다. 그런데 남편이 집안일 하는 것에 대해서 부인들은 두 가지 상반된 반응을 보인다. 어떤 경우에는 퇴직 후 여유 시간이 많아진 남편이 집안일을 열심히 돕기를 바라지만 다른 경우에는 이것을 달갑게 여기지 않는 부인도 있다. 왜냐하면 남편이 집안일을 하는 것을 계기로 부인의 살림솜씨를 흉보기 때문이다. 부인 입장에서는 집안일이라는 것이 해도 해도 끝이 없는 것이고 해도 빛이 나지 않지만 안하며 금방 티가 나는 일이다. 어쩌다 맘

잡고 집안일 하는 남편은 부인을 돕기보다는 부인에게 부담을 주는 것이다. 그래서 이러한 경우 남편이 청소하는 것이 달갑지 않다. 부인이 이해할 수 없는 점은 살림 수준에 대해서 높은 안목을 갖고 있는 남편이 저녁에 일 나가느라 바쁜 부인에게 자신의 밥을 차리고 나갈 것을 요구한다.

> 우리 남편은 우리 집은 46평인데 청소기를 밀면 처음엔 남편이 청소를 열심히 했는데 남편이 청소를 하면서 너무 화를 내서 하지 말라고 해요. 청소를 하면서 내가 하고 있으면 도와주겠다고 하는데 저는 하지 말라고 해요. 하면서 워낙 화를 내니까, 밥도 자기가 상 차려 먹는 법이 없어요.... 저도 저녁에 호프집도 다녀봤거든요. 3달 다녔는데 저녁 6시부터 출근이니까 낮에 다 해주고 가요. 안 씻고 밥솥에 그냥 밥을 해도 되는데 그거 안 해놨다고 집이 뒤집어지고 난리가 나면 3-4일은 말도 안하고.(00가구 퇴직자의 부인, 51세)

부인은 자신이 외출한 사이 남편이나 자녀가 집에 있으면 집안일을 해놓기를 바라는데 남편을 비롯한 자녀 누구도 하지 않는다. 몸이 편하지 않은 상태에서 일도 하며 돌아와서 혼자 다 집안일을 해야 하니 상대를 배려할 줄 모르는 남편에 대해서 짜증이 난다.

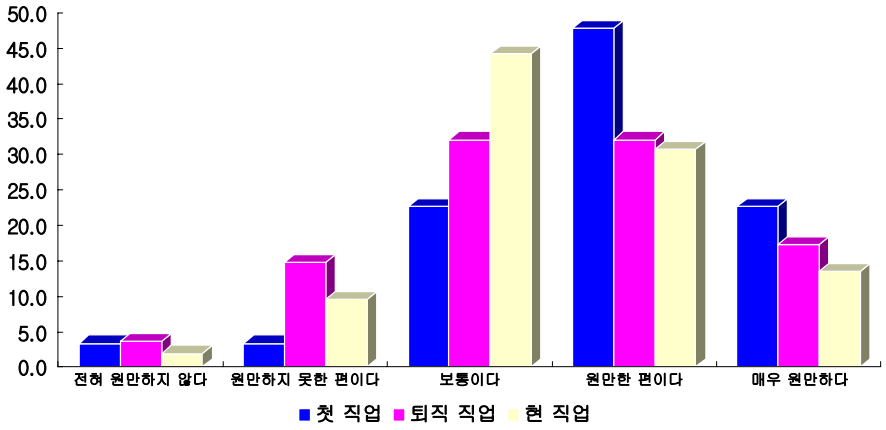
> 서로 늙어가면서 서로 생각하는 게 있어야 하는데 그런 점이 전혀 없거든요. 집에 있으면서 예를 들어 청소기나 세탁기를 한 번 돌려준다거나 그런 게 일절 없어요. 예를 들어 내가 어딜 나갔다 와도 좀 해놨으면 좋겠는데 밖에서도 일을 하고 집에 오면 그 점이 속상하지. 나가고 싶다 그런 거는 없어요. 그런 걸로 말다툼 한 적은 있어요. 서로가 치우고 서로가 해야지. 아들이 군대 가서 세 명인데 치우는 사람이 나 혼자밖에 없지 않느냐, 자기가 집에 있는 시간이 많으니까 도와줬으면 하는 바람이 있어요. (00자기 퇴직자의 부인, 54세)

2) 경제적 어려움이 갈등으로

본 연구 심층면접 대상자 다수는 퇴직 후 부부관계가 나빠졌다고 한다. 갈등의 주요 발단은 돈이다. 부부간 다툼과 대립의 이면에는 돈 문제가 얽혀있다. 중산층 소비 유형에 길들여져 있던 이들 가족에게 “가장”의 수입 중단으로 인한 경제적 궁핍함에 적응하는 것이 고통스럽다. 본 연구 대상 퇴직남성

과 부인은 부부간 갈등이 돈에서 비롯된 경우가 많다고 털어 놓는다. 어느 정도 여유 있게 생활하는 것이 익숙하던 부부에게 고정적 수입 중단으로 인한 생활의 재조정은 쉽지 않은 일은 듯하다. [그림 Ⅴ-22]는 남편의 커리어 단계별 부부의 원만 정도를 보여주고 있다. 남편이 처음 직업 커리어를 시작할 무렵에는 원만하게 지내는 부부가 다수였지만 퇴직을 계기로 그 비율은 급격하게 감소한다. 경제적 문제로 인한 부부간의 갈등에 대해서 퇴직남성과 부인이 어떻게 생각하는지 살펴보기로 하자.

[그림 Ⅴ-22] 남편의 커리어 단계별 부부관계 원만 정도



가) 남편의 생각

퇴직 이후 부인이 직장생활을 하면서 경제력을 갖게 되자 무시당하는 것 같다고 한 남편은 말한다. 부인이 이러한 태도를 보이는 것은 성별 분업 이데올로기를 철저하게 내면화했기 때문이다. 남편의 역할을 돈 벌어오는 것인데 그것을 제대로 하지 못하니 비난의 대상이 되는 것이다. 경우에 따라서는 여자도 돈을 벌어 가족을 부양에 보탤 수 있다는 생각을 하기보다는 남편이 제 역할을 못하는 무능한 사람이라고 생각하는 경향이 더 강하게 나타난다.

여자 입장에서는 남자는 날 새면 무조건 나가야 돼. 날 샜는데 집에 있다 하면 그렇죠. 나갔다 집에 들어와야 하면 돈을 가지고 와야 해. 근데 안가지고 가면 '너는 뭐하고 다니냐' 그런 거죠. 그게 정답인데요. 그렇게 하죠. 근데 돈을 못 갖다 주니까 경우에 따라서는 근데 지금은 가끔은 고맙게 생각을 하는 것은 가장 힘들 때는 잔소리를 안 해요. 자기는 영업을 하니까 알기 때문에 '잘 되겠지' 위로의 말을 하죠.(00종합건설 퇴직자, 46세)

저 같은 경우는 직장 생활 할 때는 진짜 좋았던 거 같아요. 보너스나 월급을 꼬박꼬박하고, 내가 말한 대로 80프로는 따르고 가족적인 불화가 별로 없었는데 자기도 이제 생활에 나와 있고 하니까 기가 세진 거예요. 돈도 만지고 그러니까 자기도 번다, 그러니까 요즘엔 내가 말하면 들은 척 만척하고 너무나 변했어요. 사람이 이렇게 변하나 싶고요.(00식품 퇴직자, 46세)

나) 부인의 생각

경제적 생활과 관련된 책임을 부인과 자녀에게 일임하려는 남편의 방관적 태도도 부인을 화나게 한다. 이러한 남편의 태도는 부인으로 하여금 이혼까지 생각하게 했다. 그러나 막상 이혼을 하기보다는 부부싸움으로 그치기도 하고, 그 후 찜질방 등에서 스트레스를 풀기도 한다. 다음 사례의 부인도 전통적 성별분업의 가치관을 내면화한 것을 알 수 있다.

남편이 나하고 애들을 믿는 거 같아요. 알아서 다 할 것이다. 그게 너무 심해서 그것 때문에 이혼도 생각하고 그랬는데 요즘엔 아들 일을 계기로 해서 자기도 반성을 좀 하고 분발을 하는 거 같아요.(□□전자 퇴직자의 부인, 51세)

작년, 그때만 해도 애들이 학교 다닐 때였거든요. 갑자기 회사에 어려움이 생기니까 [상사가] 불러서 얘기를 하더래요. 애 아빠도 어쩔 수없이 관둬야겠다고 하는데 막막하죠. 그 때 심정을 어떻게 표현해야 할지 모를 정도로 막막하고 지금 현재도 아빠가 벌어오는 수입이 없다보니까 부부사이도 원만하지 못하고 멀어지고 남편이 미워지고, 벌어다 주면 조금 나을텐데 하는 심정이죠.예를 들어 말다툼 조금 해도 두 달씩 말도 안하고 지낸 적도 있고 남편이 수입이 없다보니까 그렇죠.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

저 같은 경우는 나이가 있으니까 무슨 일을 못하겠냐, 하고 심각하게 안 받아들였는데 시간이 지나면서 [남편이] 타성에 젖는 거 같고 어떻게 보면 너무 무기력하잖아요. 수입

이 없으니까 뭔지 모르게 [제가] 무시하게 되는 거 있어요. 함부로 하게 되는 거. 그래서 갈등이 좀 쌓이는 거 같아요. 풀어지지가 않아요. 경제적인 거.(00전자 퇴직자의 부인, 44세)

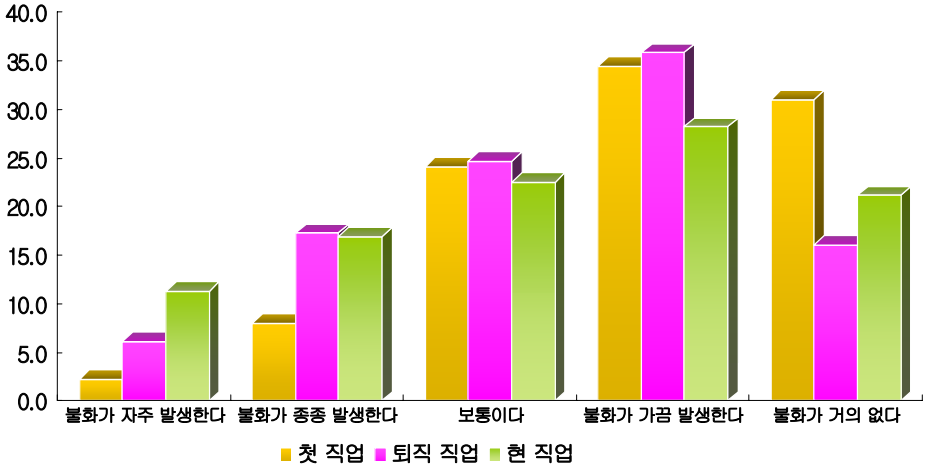
그런[이혼을 고려한] 적은 없고요. 퇴직하고 나니까 마음이 실감이 안 나더라고요. 수입이 정지되고 하니까 고심이 되고 돈 때문에 자신이 짜증나고 스트레스 받고 했는데, 우리 또래에 부부들이 부부싸움을 많이 하잖아요. 그러면 요즘은 찜질방이 좋아서 그런데서 자고 오고 5000원 주면 자고 오고 남편 신경 안 쓰고 주위에서 자고 오고. 오히려 그렇게 하면 좋은 반응이 올 수 있어요. [남편은] '가봤자 어디 가겠나 그런데 가겠지' 하고.(00실업 퇴직자의 부인, 55세)

3) 의사소통, 가깝고도 먼 당신

가) 남편, 말로 상처를 입다

[그림 Ⅴ-23]은 남편의 커리어 단계별로 부부불화 정도를 부여주고 있다. 남편이 처음 직업커리어를 시작할 때와 비교해 퇴직시점 및 퇴직 후 부부불화 정도가 증가한 것을 알 수 있다. 첫 직업 시점에서 불화가 자주 혹은 종종 발생하는 경우는 10.3%에 불과하지만 퇴직에 즈음하여서는 23.5%, 퇴직 후 조사시점에는 28.2% 로 급격히 증가한다. 퇴직 이후 상황이 이들 부부에게 닥친 어려움을 계기로 갈등과 불화가 증가하는 것을 알 수 있다. 경제적 수입이 중단되고 심리적으로 위축된 상태에서 퇴직 남편은 예민하다. 역할상실로 혼란스럽고 가족을 제대로 부양하지 못하는 자신을 사람들이 손가락질 하는 것 같이 느끼기도 한다. 부인의 따뜻한 배려의 말이 그 어느 때보다 필요하다. 그러나 어찌된 일인지 부인으로부터는 가슴을 에는 비수 같은 말들이 자주 날아온다. 생채기에 소금 뿌리는 격이다. 한편 부인 입장에서는 경제적 궁핍, 패배주의에 물든 남편, 무능해 보이는 남편의 모습에 지쳐있다. 다른 한편, 남편 입장에서는 돈을 벌어오지 못한다고 부인이 자신을 막 대한다는 생각이 든다. 부인에게 전혀 존중받지 못하다는 느낌이 든다.

[그림 Ⅴ-23] 남편 커리어 단계별 부부불화 발생정도



너무 자존심을 건드렸을 때는 [이혼 생각이 들죠.] 부부간에는 말을 조심해야 해요. 머릿속에 그게 지워지지가 않더라고요. 힘들 때 말을 하는 것도 좀 조심하고 지금 그런 문제로 주변에 많이 싸우는 친구들 있어요. 말이 진짜 중요하다, 힘과 용기를 줘야 하는데 기를 오히려 꺾으니까 주위에 그런 일들이 있어요. 부동산 투자 할 때 마음대로 했어요. 사람이 잘 되려고 했는데 일부러 도박이나 경마를 하거나 술을 먹고 그런 거 아닌데 참, 열심히 하는 스타일이라면 기를 세워주면 대한민국 남자들이 설 수 있다, 아무리 힘들어도 막말은 안했으면 좋겠다. 상당히 기분 나쁜 거죠. 다 잊으려고 하지만 제대로 한 게 뭐가 있냐는 식으로 얘기하면, 지금껏 잘 먹고 살았는데 어느 날 힘들었다고 해서 그러면 돼나요.(00마트 퇴직자, 53세)

이런 얘기를 하면 안 되지만, 부부관계도 직장 다닐 때 하고 비교해 엄청나게 싫어하고 거부하고. 남자가 돈 벌생각 안하고 엉뚱한 생각 한다고. 막 뭐라고 하고. 정신이 없더라고. 그런 구박을 엄청나게 받어...퇴직 이후 휴식기간 이 기간이 제일 힘들지...[가장 힘든 구체적인 일은] 삼시 때 밥 안차려 먹는거. 너 알아서 차려 먹어. 그런 식으로. 집에 있으면서 테레비나 보면서 차려먹으라. 남자를 갖다가 머슴 취급도 안하고 이상하게 대하니깐. 다른 사람들에게 솔직히 말0해서 그런 것도 물어봤지. 그러니깐 뭐 하러 돈[퇴직금 등] 다줬냐 이거야. 한 달에 한 번씩 얼마씩 주면 되는데. 왜 다줘갖고. 노숙자들이

왜 생기나 했더니만 그러니깐 노숙자가 생기는 거야. 돈 없으니깐. 어디로 갈 거야. 그러니깐 바깥으로 뛰쳐나가려고 하고. 그래서 자포자기 하고. 술 한잔 먹다 보니깐. 생을 포기하고 인생포기하고 그러니깐 노숙자 되고. 아무것도 없어... (00엘리베이터 퇴직자, 56세)

경제적으로 돈을 벌어 오는 남편의 음주는 이해가 되는데 무능한 남편의 음주는 용서가 되지 않는다.

뭘 바래요. 말을 안 하면 되지, 말이 칼로 들어오는 건데 심하게 말하면 칼이죠. 성격에 따라 다르지만 말 한마디 가지고 자기도 스트레스 받아서 푸는 건 좋은데, 자존심을 뒤집으면 우리가 잘 알고 있는 걸 건드리면 그렇잖아도 미안한데, 건드리고 파면 뒤집죠. [집에서 부인이] 가만히 있으면 편한데 건드리니까 답답해지죠. 근데 안 건드릴 수 없지. 돈 벌어다 줄 때는 365일 마셔도 아무 소리 안 해요. 한 달에 한두 번 마시고 가도 뭐라고 하니까 싸움 몇 번 하다가 지쳐서 안하는데 그래도 한 번씩 싸우질 않으면 안 풀려요. 술잔 비우듯이 싸우고 후회도 하고(00TC 퇴직자, 53세)

중년 퇴직 남성들이 부인에 대해서 제일 견디기 힘들어하는 점은 남과 비교당하는 것이다. 또 옛날에 한 실수를 녹음기처럼 반복하는 것도 견디기 힘들다. 젊어서 직장 다닐 때는 꿈과 희망이 있어서 이런 얘기를 들어도 대수롭지 않게 넘겼다. 돈이야 벌면 된다는 자신감이 있어서였다. 돈이 있었다면 아무 문제가 되지 않았을 일과 관련하여 돈 때문에 자주 싸우게 된다. 돈이 없어서 집안 분위기가 삭막하게 되는 것 같다. 조사 대상 퇴직자와 부인은 돈만 있으면 많은 갈등이 해결될 것 같다고 말한다. 경제적 어려움에 짜증이 나는 부인들은 남편의 약점을 가차 없이 공격한다. 경제적으로 어려워진 상황에 대한 책임 추궁을 하면서 남편의 무능함을 여지없이 건드린다.

아주 근본적인 것까지 건드릴 때, 전에는 사람 착하고 그런 것들이 좋은 것들이라더니 이제는 그런 것들 때문에 질렸다고 하고. 저 같은 경우에도 돈을 까먹으려고 했겠습니까, 벌어보려고 한 건데 초기에 큰돈을 쓰고 그랬는데, 아무래도 직장생활만 하다가 사업을 하려고 중국에 가려고 하니까 점을 본 모양이에요. 가지 않는 게 좋겠다, 그랬는데 티켓이랑 다 예약을 하고 가려고 하는데 가지 말라고 해서 거스르고 갔다 왔는데 가방하고 옷을 다 잃어버렸어요. 여권만 가지고 있다가 돌아와서, 짐이랑 잃어버린 게 참 얘기할

게 안돼서 친구 집에 뒀다, 그랬는데 찾아오라고 했다가 알게 됐더니 그걸 벌써 2년이나 지났는데도 걸핏하면 그걸 얘기하는 거죠.(00통신 퇴직자, 53세)

아주 현실적인 얘기는 아니고요 차라리 힘들 바에야 혼자 사는 게 낫겠다, 간섭 안 받고 혼자 살 수 있는 환경이 때로는 그리워요. 근데 그렇게만 산다고 하는 것을 그렇게 살면 아찔하고 그래서 또 스스로 포기하고 그러는데 우리 와이프는 성격이 활발하고 그래서 동창회 모임은 오히려 막 나가요. 가가지고 '내가 그래 애들한테 꿀릴 게 뭐있어' 그렇게 나갔다가도 강남에 변호사집, 의사집 만나고 오면 '다르긴 달라' 그러면서 은연중에 그렇게 얘기하면서 '우리도 그렇게 살 날이 올까?' 그러면 '온다' 하면서도 맘이 안 좋죠.(00전기안전 퇴직자, 49세)

누구네 가니까 이번에 57평으로 이사를 가더라. 저희가 32평 살거든요. 근데 얼마 전에 그래요. '누구네는 빌라 사는데 이번에는 분양받아서 49평 간다'고. 그 친구는 49평으로 이사 간대, 그러면서 나를 떠보는 거예요. 근데 뭐 빌라 그럴 수도 있지. '49평, 50평가고 싶은데 거기에 대한 욕심이 자기는 없어?' 그러는 거예요. 근데 욕심이 없겠어요. 다 있지. 근데 우리도 명의도 절반으로 해요. 평등가족으로 해서 원칙적으로 하자고 했는데 최근에 그런 말을 하길래 '그러면 우리도 70평갈까?' 그런 적 있죠.(00식품 퇴직자, 46세)

아까랑 반복된 표현인데 누구랑 비교를 해서 마무리를 안 하고 옥신각신 하다가 감정의 골이 깊어져서 언성도 높여지고 서로 할퀴듯이 말로 상대방을 상처를 내는 말이 오고 갈 때는 며칠씩 나갔다 들어온 것도 허다합니다. 회사에는 3일 월차내고 핸드폰 꺼버리고... 강원도니 충청도니 발길 닿는 대로 다니다가 오는 거죠. 화가 조금 덜나면 2-3일이 걸리고 많이 나면 3박 4일, 이렇게 되죠....요즘에는 조금 덜한데 초기에 친구 남편들하고 비교 많이 했죠. 제가 어떨 때는 단순무식하고 그런 거 같아서 짜증이 나가지고, 그래도 어쨌든 대학 나온 사람이 하다못해 당신 그런 식으로 쏘아붙인 거 보니까 친구가 그립다고, 맞받아친 적도 있는데 비교도 좀 해야 될 부분이 있는데, 내 마음속으로 비교할지언정 상대방과 비교해서 기본적인 배려만 있으면 그 정도는 안 할 거 같은데 그런 거는 표현을 조금 직설적으로 하면서도 상대방 표현을 들으면 상처를 받을까 주저를 많이 해서 나는 나름대로 하는 편인데 이걸 조금 느낌대로 터뜨리는 건 주먹질 이상으로 공격 포인트가 되지 않나.(00우유 퇴직자, 45세)

저는 직장 생활 초창기에는 현금으로 월급을 받았는데 나중엔 은행으로 들어와서 거기에 관한 권한은 없었어요. 그런데 지금 부인하고의 갈등은 부인들, 친구들, 주위에 있는 사람들하고 견줄 때, 누구네 아빠는 어떻고 어떻더라, 할 때 저희들의 처지. 그런데서 말다

툼을 하게 되고 결국 싸움까지도 되는데 결국은 처음에는 경제적인 면에서 말을 안 하다가 결국은 경제적인 걸로 되더라고요. 경제적인 게 풍부했으면, 싸우지 않았을 거냐? 그런 건 아닌데 사소한 일이 나중에는 돈으로 [돈 얘기로 발전하더라고요]. 그 당시에는 목표로 하고 가는 입장이었으니까. 그런데 지금은 50대 중반이 되니까 성공한 친구가 많이 있고 집을 사더라도 같은 평수에 살다가도 누구는 넘어가고 강북에 살던 사람이 강남에 살기도 하고. 그런 부부의 싸움 그런 게 생기죠.(00호텔 퇴직자, 54세)

예전에는 자신감이 있으니까 차이가 나도 크게 안 나고 그까짓 거 있기도 하고 없기도 한다, 그런데 지금은 현실로 나와 있잖아요. 그 때는 내다보는 상황이고, 잘하면 될 수 있다, 그런 거였는데 그런 얘기하면 그러죠. '그럼 그 런 사람하고 살지 왜 나랑 사냐?' '그때는 몰랐다. 당신이 능력 있을 줄 알았다' 그러다 동네 창피해지면, 이사를 가야지 창피해서. 오늘도 나올 때 남들 출근할 적에 담배 피러 나왔는데 추리닝복 같은 걸 입고 운동하러 온 듯이 둘러보고, 슬리퍼 신고 있는 게 낫지. 구두 신고 있는 것보다 여기서 나오는 돈도 큰돈은 아니지만, 갖다 주면 좋아하죠.(00TC 퇴직자, 53세)

부인으로 인한 마음의 상처 그리고 부인에게 존중받지 못한다는 생각을 중년 퇴직 남성으로 하여금 이혼도 생각하게 한다. 그러나 이들의 이혼에 대한 고려는 감정적으로 격한 상태에서 떠오르는 것이지 실제로 그러려는 것은 아닌 것 같다. 감정이 가라앉으며 이혼에 대한 생각도 사라진다.

이혼을 한다, 가출한다는 생각은 저도 몇 번 느껴봤는데, 이혼을 해가지고 현재보다 더 낫겠느냐, 그런 현실적인 생각을 할 때에는 생각만 할뿐이지 행동으로는 못하죠.(00호텔 퇴직자, 54세)

[부인과 있는 것] 안 편해... 무슨 이야기를 하면 틱틱거리니깐. 말을 못해. 틱틱거리고, 내 말에 대해서 모든 것에 서로가 풀어갈려고 해야 하는데, 지 혼자 주장이 답이고, 그러니깐 의견이 충돌이 되니깐, 말도 하기 싫어. 대화가 안 돼... 외로움이 왜 없어? 내가 왜 이러고 사나? 착한 여자분 만나서 남은 인생을 한번 살아봤으면 하는 마음도 있어. 그런 마음도 있어. 너무 틱틱 거리니깐 참한 여자분 만나서 조금 편하게 한번 살아볼까 하는 마음도 있어....어쩔 때는 이혼도 생각했어. 그런데 믿음 때문에, 지금 믿음 때문에 이건 아니다 성경에 하나님이 맺어 줬는데. 내가 진짜 엄청나게 이혼도 몇 번 생각했는데, 집사람도 지하고 나하고 안 맞으니까.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

이혼을 하자고 해도 가져갈 게 있을 때나 황혼이혼이지, 별것 없는데 왜 이혼이야, 그냥

가출해버리면 되는 거지. 그래서 이혼을 원하면 하는데 서류는 중요한 게 아니다, 마음이 중요한 거지. 그걸 같이 동거하는 사실혼 관계인데 같이 사는 걸로 다 되어있는데 재산이나 많을 적에나 중요하지.(00TC 퇴직자, 53세)

가족과 함께 있는 것이 중년 퇴직 남성들에게는 편하지 않다. 부인은 구직이나 재취업과 관련된 진행 상황과 계획에 대해서 꼬치꼬치 캐묻는데 남편 입장에서는 대답이 궁색하기만 하다. 가라앉은 마음을 달래고 싶어서 조용히 "혼자만의 시간"을 갖고 싶은데 자신의 근황에 대해서 궁금해 하는 부인이 있는 집에서는 그것이 가능하지 않다. 이것저것 물으며 확실한 대답을 요구하는 부인을 피하고 싶다.

[가족과 함께 있으면] 안 편하죠. 남자들이 평균적으로 자기의 영역을 동굴 같은 걸 만들어 놓고 거기 혼자 들어가서 자기 혼자 얘기하는 걸 좋아하는 게 있어요. 어떨 때는 집에 와이프가 없으면 들어가요. 근데 있다고 하면 친구들하고 놀다가 잘 때쯤 되서 들어가고 그런 게 있어요. 여러 가지 설명해야 할 것을 물어봐요. 직장은 어떻게 됐냐? 기다려봐, 그러죠. 그러다 보니까 오히려 상대방이 없는 곳으로 가게 되고.(00전기안전 퇴직자, 49세)

남자들이 하루에 3-4000단어를 쓴다면 여자들은 만 단어 이상 된다고 해요. 와이프하고 얘기를 하다 보면요. 여자 분들은 주변상황을 다 얘기를 해야 해요. 근데 남자들은 결론이 뭐냐, 그럼 여자는 또 자기 얘기 안 들어준다고 그러고, 남자는 집에 들어가면 무슨 질책을 하고 뭘 물어볼까? 그래서 밖에서 시간가는 줄 몰라요. 그래서 친구들하고 어울리다가 와이프는 지금 자겠지? 그럴 때 들어가요. 그때가 더 편하죠.(00종합건설 퇴직자, 46세)

4) 부인, 참고 살아 왔는데

퇴직한 중년 남성이 가족을 위해서 헌신했던 직장생활을 마감하고 허탈함을 느끼듯이 그들의 부인 또한 그러하다. 남편이 밖에서 열심히 일했듯이 이들도 자신이 하고 싶은 것을 양보하며 인내하며 남편 내조와 자녀양육에 헌신하였다. 자녀가 대학에 진학하면서 긴 고생 끝에 안락한 중년을 꿈꾸던 이들에게 남편의 퇴직으로 찾아온 어려운 상황을 견디기가 힘들다. 현재의 삶이 이전부터 기대했던 안락한 중년의 삶이 아닌 것이 실망스럽다. 이러한 불

만이 사건을 통해 돌발행동이 나타나면 남편의 입장에서 당황스럽다고 한다. 남편 자신도 가정을 위해 자신을 희생하며 살았다고 생각하는데, 부인과 자식이 인정하지 않을 때는 허무감을 느낀다고 한다.

주방에서 손님이 오면 음식을 또 새로 해야 되지 않습니까. 그게 불만이 있었던 거야 그 사람이 그렇게 할 사람이 아닌데. 항상 애들 다섯 명이라도 생일잔치도 아주 잘해줬어요. 부모님들 생신이라던가 장인장모 생신에도 저 역시도 새벽에 나가가지고 준비할 정도로 잘해줬는데 그럴 때 이상하게 그런 불만을 언성을 높이고 그러더라구요. 짜증나는데 말을 해버리니까 언성이 높으니까 방에 있던 분들이 다 느끼잖아요. 아버님이 와서 그런 식으로 인상을 쓰고 할 거 같으면 생일상을 받아먹을 수 있겠는가 그러셨어요. 밖에서 여러 사람들이 그 얘기를 들었을 때 잔칫날에 기분 좋을 리가 없죠. 며느리가 남편한테 불만을 표시한다는 게 어느 누가 좋아할 사람이 없지 않겠나. 상당히 못마땅했고, 당시 왜 그랬을까. 근 30년 넘게 살아왔지만, 크게 싸우지 않고 살고 있었는데.(언제 그 일이 있었나요? 퇴직하기 전인가요 후인가요?)퇴직하고 나서 1년 됐을 때 그랬어요. 수년 동안 잘 해왔는데 그랬다는 거는 이해는 하지만은 너무 하지 않았나. 너무 극한 상황까지 가가지고 이혼을 이야기해보고 법원까지 갔다가 좀 그랬는지 그냥 앞으론 그러지 말아라 하고 집사람이 가자고 해서 되돌아오자고 했습니다.(00공군부대 퇴직자, 48세)

[남편은] 자기가 돈을 벌어 와서 가정에 기여를 했다고 생각하지만 나도 결혼하면서 내 생활 없이 가정을 위해 살았는데 막상 이렇게 되고 나니까 나는 여태까지 내 역할을 충분히 했다고 생각하는데 자신은 빠질 테니까 애들이랑 나랑 좀 책임을 져라, 이런 식으로 나올 때, 그럴 때 허무하죠.(□□전자 퇴직자의 부인, 51세)

희생적으로 공부 가르치고 그런 거에서 희생 그런 생각 없이 열심히 살고 그랬는데 그때는 남편이 자기 잘 나갈 때는 골프 치러 다니고 그러다가 이제는 애들 대학 다 보내고 내가 여행 좀 다니려는 플랜이 있었는데 그런 계획에 전혀 접근을 못하니까 우울할 때가 되게 많고요. 그게 되게 힘들어요.(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

[남편과] 싸움은 안 했는데 내가 말수가 적어졌지. 말을 안했다 뿐이지, 여자들은 속에 다 삭히고 있잖아. 말을 안했다 뿐이지. 여자는 뭐 생각이 없고 저기가 없나? 안하지. 근데 그거를 말로 한다고 해서 매일 되느냐 그게 아니잖아.... (00정밀 퇴직자의 부인, 45세)

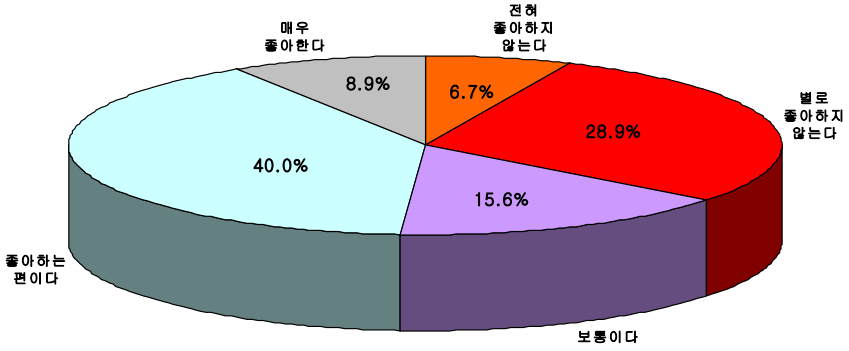
집을 나가고 싶다기보다는 그 전에 애들 어리고 할 때는 애들이 결혼을 앞두고 있는 상황이니까 여지껏 힘든 것도 다 참고 살았는데 애들 결혼하기 전까지는 내가 집을 지켜야지.

애들 위해서 살은 거 남은 것도 이렇게 사는 게 내가 사는 최선이라고 생각하기 때문에 집을 나간다, 이런 생각은 못하고 내보내면 차라리 남편을 내보내고 애들이 어렸을 적에는 오히려 '나가봐' 그랬는데, 지금은 오히려 그 상황이 안 되더라고요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

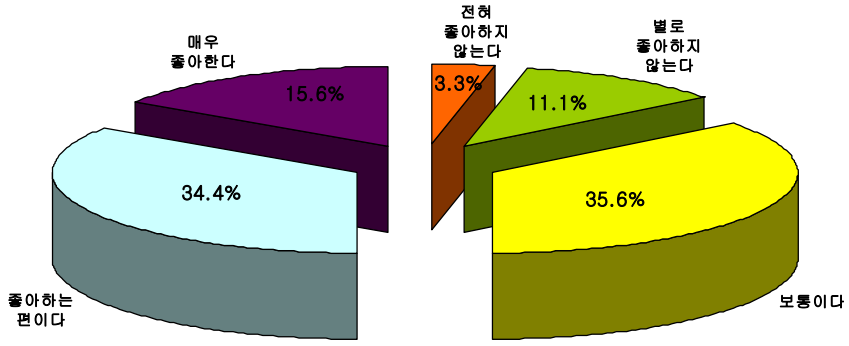
5) 함께하는 시간이 길어지며 늘어가는 스트레스

퇴직 후 중년 퇴직자 부부가 함께 하는 시간이 늘어난다. 불행하게도 이들이 함께하는 동안 단란한 시간을 보내기 보다는 서로에게서 스트레스를 받는다. 남편은 부인의 말에 상처를 입고 부인을 원망하지만 부인도 아내의 잔소리 때문에 힘들어 한다. 중년 퇴직자 부인 다수가 남편이 집에 있는 시간이 길어지면서 잔소리가 는다고 지적하였다. 퇴직 후 부부가 자영업을 함께 하는 것은 부부관계에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 표현되었다. 부부간 친밀성은 긍정적 가족의 면모를 평가하는 주요 기준 중 하나이다. 친밀성의 주요 항목 중 하나는 함께 하는 시간을 갖는 것이다. 부부간 친밀성과 관련하여 부부가 함께 할 때 꼭 고려해야 할 점은 서로의 독립적 영역을 인정해주는 것이 다. 퇴직이라는 사건으로 갑자기 함께하는 시간이 늘어난 중년기 부부들은 서로의 사적 영역이 침해된다고 느끼고 있다. [그림 Ⅴ-24]와 [그림 Ⅴ-25]는 부부가 함께 장보기나 부부동반 외출하는 것을 좋아하는 가에 대한 것이다. 예상과는 달리 본 연구의 중년 남성의 절반인 48.9%는 부인과 함께 장보는 것을 좋아한다고 응답했다. 좋아하지 않는 경우는 35.6%에 불과하였다. 부부동반 외출의 경우도 50%가 좋아한다고 응답하고 14.4%만이 좋아하지 않는다고 응답했다. 본 연구 대상 퇴직 남편 다수가 부부가 함께 활동하는 것을 좋아하는 것을 알 수 있다.

[그림 Ⅴ-24] 부인과 함께 장보러 가는 것을 좋아함



[그림 Ⅴ-25] 부부동반으로 외출하는 것을 좋아함



가) 남편의 생각

늘상 부인과 함께 있는 남편도 가금은 혼자 있고 싶어 한다. 또한 의사소통이 잘 안될 때 그 때는 가금 혼자 있으면 좋겠다는 생각도 한다.

지금은 24시간 같이 있고 2주에 한 번씩 쉬거든요. 근데 쉬는 날 빼고는 계속 같이 있으

니까 스트레스 안 받을 수가 없죠. 하루라도 혼자 있고 싶고... 24시간을 [같이] 있으면 자질구레한 걸로도 [갈등이] 생기고. 가끔은 저 같은 경우는 화가 날 때 와이프 없는 곳에 있다 오고 싶고 그래요....남자도 프라이버시도 있고 그런데 핸드폰을 보려고 하고 그러면 스트레스 받고 그러잖아요. 그래서 혼자 있고 싶은 생각이 들고 그래요.(00식품 퇴직자, 46세)

그냥 사는 거지. 그런데 붙어서 있다 보니까. 아무래도... 떨어져서 살 때 보다 사이가 안 좋아져. 예전에는 회사가고 각자 떨어져 있다고 보고 그랬는데. 장사를 하다보니까 매일 보게 되고 좋을 거 같지? 그러데 매일 보게 되니까 싸우고 그러기도 하고. 근데 서로가 참고 이해하고... 그런 건 있어. 한때는 그런 생각도 했어 아무래도 [부인과 식당일을 함께 하느라] 매일 붙어있다 보니까 '사람이란 게 좀 떨어져서 보는 게 다른 걸 보지 않을까'라는 생각이 들어. 너무 자주 보고 자주 대화를 하다 보니까 의사타진이 잘 안 될 때 그때 때로 한 번 씩 가끔 만나면 생각하는 게 틀리지 않을까 라는 생각이 들더라고. '가끔 보면 서로 어려워하고 조심성이 생기지 않을까'라는 생각이 들어. 그렇다고 이혼을 생각하지는 않아.(00공사 퇴직자, 56세)

직장과 가정의 분리된 영역에서 생활하다 퇴직 이후 함께하는 시간이 길어지면서 중년 퇴직 남성의 부부가 부딪히는 일이 발생한다. 부인의 입장에서는 집에 있는 남편의 잔소리와 간섭이 견디기 힘들다. 고생을 끝내고 중년의 편안한 삶을 살아야겠다고 생각했는데 남편의 지도를 받는다는 것이 이들을 참을 수 없게 한다. 남편도 자신의 잔소리가 가족들에게 환영받지 못한다는 것을 알면서도 잔소리를 하게 된다.

[자녀 문제로 부인과 다툰 적] 몇 번 있어요. 집에 있으면서 사람[제가]이 집에 있으면, 처음엔 [제게] 잘하죠. 잔소리 하니깐, 계속 있으면 애들이 싫어하죠. 퇴직해도, 놀아도, 집에 있으면 안 되는데, 집에 있으니깐 잔소리 하고 돈문제 가지고 뭐라고 하니깐 싫어하죠.(00건설 퇴직자, 46세)

나) 부인의 생각

부인 역시 남편이 퇴직한 후부터 함께 지내는 것을 힘들어한다. 특히 남편이 부엌살림에 간섭하는 것이 힘들며, 남편이 자신의 영역에 침범하는 것에 화가 난다.

저희 같은 경우는 퇴직하고 집에만 그렇게 있더라고요. 집에만 있고 저는 그 이후로 2년을 더 직장 생활을 했으니까, 다닐 때는 몰랐는데 내가 퇴직을 하고 같이 있으니까 너무 지겨운 거예요. 사고방식도 다르고 너무 다른 게 많아서 막 집에서 싸우다 보니까 제가 나가게 되요. 남편은 차분한 성격이고 저는 활발하니까 제가 나가요.(00자동차 퇴직자의 부인, 57세)

미치겠지. 이 나이에 행동에 간섭을 다 해요. 부엌살림까지 '이거는 왜 여기다 뒀냐' 빨래 개는 것까지 [내]나이가 50인데 (00가구 퇴직자의 부인, 51세)

[남자는] 나이 먹으면 좀생이가 돼.... 보통 회사 다닐 때는 일요일에[만] 다 차려주고 하지만 출근을 하고 나면 편한 거예요. 내 멋대로 하는데 구속이 되고 잔소리를 하잖아요.(00실업 퇴직자의 부인, 56세)

남자가 9시 전에 나가야 청소도 하고 여자가 일을 하는데, 이건 뭐 12시가 되어도 있으니까, 내가 내 볼일도 제대로 못 본다니까요.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

라. 퇴직 후 아버지 역할 변화

1) 소외당하는 아버지

부인과의 관계뿐만 아니라 중년 남성들은 퇴직 후 자녀와의 관계에서도 어려움을 겪는다. 퇴직 전 직장 일에 매진하여 자녀와 소통이 부족하였다. 퇴직 후 자녀와의 접촉은 심리적으로 위축된 상황에서 전개된다. 자녀의 의견이나 기호를 존중하며 대화를 해나가기보다는 자신의 뜻을 자녀가 따라주기를 바란다. 이러한 방식의 소통은 일방적이고 권위적이기 일수이며 이것에 대한 자녀들의 반응은 갈등과 반항으로 나타난다. 어떻게 보면 아버지는 자녀와 대화하는 방식을 모르는 듯하다. 자녀와 퇴직한 아버지 사이의 소통에는 상당한 거리가 있음을 알 수 있다. 자녀양육의 주담당자였던 어머니는 비교적 자주 자녀와 대화하며 친밀한 관계를 형성하고 있다. 이러한 상황에서 가족 간 대화나 친밀한 관계에서 아버지는 배제되는 경향이 있다. 가족 내 갈등구조는 아버지에 대항하여 엄마와 자녀의 연합 전선이 형성되는 경향이 있다.

특별히 힘든 적은 없고 둘 다 학교를 나오게 해주었다는 거 둘 다 돈만 대어주었다 뿐이지. 빚지고 돈만 대주었지. 교육 관련해서는 집사람이 다 내조 하고 했죠. 왜냐면 나도 녹초가 되서 들어오니까 신경을 못 썼죠. 물론 나한테 크고 중요한 거는 나한테 물어보기는 했지만. 고3때 애들 차에 태워서 학교 학원 보내고 이런 것들 엄마가 다 했죠. 그런 부분에서는 아빠 역할을 다 못했다고 봐요.(00호텔 퇴직자, 58세)

아버지들은 자녀 양육의 경험과 고충을 다음과 같이 전하고 있다. 아버지가 됐다는 책임감, 가장으로서의 모범이 되어야 한다는 생각들은 자신의 처신을 신중하게 하려고 한다. 그러나 실제 행동과는 차이가 있을 수 있다.

총각 때와 비교해 결혼을 해서 애들 낳고 아버지가 됐다는 게 책임감이 막중하지. 가장으로서 모범을 보여야 된다는 생각이 어렵지. 애가 성인이 되고부터는 신경 쓰이고 느껴지더라고. 그 이전에는 잘 몰랐는데 아들이 결혼하고 성인이 되니까 내가 조심하고 주의를 해야겠다는 생각이 들더라고. 내가 생활을 하는 걸 '본'을 딸 수 있겠다는 생각이 들더라고. 지 나름대로 머릿속에서 익히고 배워야 할 점을 생각하는 거 같더라고. 그래서 행동을 조심하게 되지. 뭐 '술 먹고 실수하면 안 되겠구나'하는 생각이 들지.(00공사 퇴직자, 56세)

내가 다른 애들 같으면, 흔히 얘기하는 잘못된 방향으로 가고 있는 거 얼마든지 바른 길로 갈 수 있게끔 할 수 있는 능력이 있다고 보는데, 내 자식한테는 그게 안 돼. [우리 애는] 내 생각이 틀렸다고 얘기하는 거야. 근데 내 얘기는 '밖에 나가면 누구나가 다 인정을 할 수 있는 논리라'고 그러지. 근데 우리 애한테는 그게 안 맞는 거야. 그건 아빠 생각이라는 거야, 그런 부분들이 좀 있어. 구체적으로 어떤 것 때문에 그렇다는 생각도 잘 안 나고. 내 자식이니깐. 예는 내가 잘 못 들겠는데. 예를 들어서 이런 부분이지. '너 꿈이 뭐냐?' '모르겠다.' '목표는 뭐냐?' '없는데요'. 이러면 다른 애들 같으면 내 꿈이 뭐고, 목표는 지금 현재는 없지만 쭉 설명을 하면, 분명히 애들이 수긍을 해. 근데 우리 자식들은 아빠니깐 '모르는 걸 어떻게 해?' 이렇게 나오면 대화가 안 돼. 예를 들어서 다른 애들 같으면 그렇게 대답하면 무식해 보여, 그 애들이. 그렇게 대답하면 자기 자존심도 있을 거고, 그러면 나름대로 머리를 써서 얘기를 할 거란 말야. 근데 자식한테는 무대포야. 생각이 안 나는 걸 어떡해. 간단히 예를 들면 이런 거지. 대화가 안 되는 거지. 자식이니깐 굉장히 힘든 부분이지. 팰 수도 없고. 애들도 나이에 따라서 다 다른데, 부모들은 자기 미래에 대한 자기 능력을 키우는 자식에 대해서 가장 좋은 거야. 그걸 준비를 하는 자세에 대해서. 한 마디로 부지런히 사는 거.(00정밀 퇴직자, 48세)

집사람은 딸하고 많이 하고, 나는 아들하고 [대화를] 많이 하는데, 아들하고 많이 하다보면 항상 싸움이 일어나지. 그거는 반항, 제2의 반항이라고 그러나? 사춘기, 남자들 다 있는 게, 그게 없으면 안 되지. 고함도 치고, 달래기도 하고, 내가 한 번씩 꺾어 주기도 하고.(00정밀 퇴직자, 48세)

사춘기 전부터 행동을 하는데 있어서 아들내미가 컨트롤을 좀 못해요. 아들 같은 경우는 게임을 좋아하다 보니깐 하루에 한 시간이고 두 시간이고 컨트롤이 안 되더라고요. 많이 패고 하는데도 안 되더라고요. 그것 때문에 많이 힘들죠. 연락 없으면, 친구들하고 PC방 가서 놀다오고, 자기 학원도 갔다 오고 해야 하는데, 게임하는데 있어서 통제하기가 힘들어서 그거 때문에 힘들어요.(00건설 퇴직자, 46세)

그러나 부인의 입장에서 퇴직한 아버지와 자녀의 모습이 비관적이기만 한 것은 아니다. 자녀에게 공들인 만큼 수월하게 자녀와 소통할 수 있다. 아버지에 대한 자녀의 요구사항에 귀 기울이고 자녀에게 눈높이를 맞추려는 노력은 자녀와의 관계를 돈독하게 할 수 있다는 것을 다음 사례는 보여준다. 비록 직장일로 바빠서 자녀와 놀아주지 못했지만, 그것의 문제점을 깨닫고 개선하려는 아버지의 태도는 자녀와의 긍정적 관계를 형성하는데 있어서 중요한 요인이다.

일정부분에서는 그런 게 있고 술, 담배 그만하라고 딸내미가 문자 보내고 그러는 거 빼고, 딸내미가 동방신기 거의 광팬인데, CD나오면 제가 인터파크에서 사서 제일 먼저 받아 볼 수 있게 갖다 주던가, 애들이 가장 민감하게 반응하는 부분에서 고민을 하려고 나름대로 제스처를 보이니까 많이 근접을 하려고 합니다. 개인적으로는 노력은 해요. 수용이 되던 안 되던 그건 그 이후 문제고... 저는 애들한테도 애들이 원하는 연령대에 맞춰서 해줘야 한다고 느끼는데 아들놈이 중학교 1학년인데 초등학교 2학년 때부터 일요일 날 야구공 던지고 축구 해달라고 했음에도 불구하고 토요일이면 해달라고 하는데 밤에 해준다고 그러고 자고, 낮에 놀자고 했던 게, 세월이 4-5년 지나고 나니까 이제는 제가 미안해서 주말에 잠실이나 상암 가자고 해도 지가 공부에 매진한다고 됐어요, 그럴 때 보면 원하는 시점에 해줬어야지. 애들 나이 한 두 살 별거 아닌 거 같아도 타이밍이 안 맞으면 해주고 싶어도 늦어지는구나... 그래서 눈높이에 맞춰서 해야 한다는 생각이 듭니다.(00우유 퇴직자, 45세)

전에는 그런 간섭을 안했는데 지금은 [엄마와 아이들이 얘기를 하면] 굉장히 끼고 싶어

해요. 얘기를 하면 그 사이에 들어오고 싶어 하고 참견하고 싶어 하고 무슨 일 있으면 우리 애 아빠가 소심한 건 굉장히 소심해요.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

아버지의 모습을 보면서 우리 엄마 아빠간의 갈등도 다 보니까 우리는 숨긴다고 해도 다 표시가 나요. 애들이 크니까 더 잘 알아. 그럼 자식 입장에서는 얘기하지는 못하고 쌓이고 쌓이는 울분이 요새는 아빠가 중국에 가서 전화만 오면 11월에 대학원 준비하라고 그러면 통화만 끊으면 그러는 거지. '아빠는 지금 등록금도 못 대줄 형편에 대학원 가라고 하냐'면서 성질을 확 내는 거야. 그런 애가 아닌데 그래서 '아빠가 나가서 돈 벌라고 하는 것보다는 낫다'고 위로하지만.... [아빠가] 위축이 되면서 자기 위상을 더 세우려는 게 있었죠. '애들이 나를 우습게보나, 무시하나'하는 스스로에 대한 자격지심이 더 크게 보여요. [아빠가 애들에게] 더 이상의 것을 요구하기도 하고. (00의류 퇴직자의 부인, 48세)

저는 아들하고 딸인데, 아들은 워낙 말이 없으니까 그런데 딸은 나이가 들고 엄마를 좀 이해하고 하니까 내가 속상한 얘기나 이런 얘기 아빠 얘기도 할 수 있고 그러니까 대화가 되는데 아빠하고 애들은 안되는 게, 아빠는 자기가 못한 걸 자식들한테 하게 하려고 하고 봉건적인 게 있어서 개방적이지를 못해요. 지시만 하고 그런 사고방식이 있어서 자기는 그렇게 못한 걸 바라는 희망이 너무 커서 대화가 안돼요. 우리는 엄마들끼리 만나면 누가 속을 썩였대, 그렇게 모자란 부분을 얘기하면서 이해를 하는데 아빠는 그걸 이해를 못하는 거예요. 자기도 못했으면서 자기가 못한 걸 배로 해주길 바래요. 내가 보기에는 잘하고 있는데 배로 요구해요. 자식들이 봤을 때는 너무 힘들 걸 아빠가 요구를 하니까 안돼는 걸 해봐, 하니까요. 예를 들어서 아빠가 자기는 낮에 몇 시간이고 컴퓨터를 하면서 애들이 2-3시까지 하는 꼴을 못 보니까. 애가 나와서 게임을 늦게 하니까 난리가 났어요. 그 때 자기가 난리를 치는 거예요. 도움이 되는 게임을 해도 해야지 그런 걸 그 나이에 하냐고 하는데, 아빠가 그렇게 할 거면 나가라고 했는데 머리가 크니까 그 이튿날 가방을 딱 싸가지고 자기가 얻어서 나갔어요. 그래서 대학 시절에는 2년 동안을 나가있었어요. 그렇게 하다가 직장 생활을 하면서 다시 들어와서 사는데, 자기는 안하고 못 지키면서 자식들한테는 하라고 하고 기대하고 요구하니까 대화가 안돼요. 자식이 못하면 그래, 아빠는 더 못했었어, 그러면 대화가 될 텐데 그런 얘기는 안하고 (00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

지금은 애들이 크다 보니까 아무것도 아니지만 엄마, 아빠 말싸움 하면 큰 애[딸]가 앉아서 교육시키듯 하면 [아빠가] 큰딸한테는 소리를 못해요. 엄마를 많이 거들어요. 애들한테는 끽소리 못해요.(00실업 퇴직자의 부인, 55세)

2) 자녀 지원 못해줘서 괴롭다

가) 지원 못해주는 아버지의 고충

중년 퇴직자 가정에서 가장 힘들어 하는 부분이 자녀교육과 관련된 것이다. 중산층의 대표적 특징은 자녀교육에 대한 투자를 통하여 자녀가 미래에 계층을 유지하거나 상승하도록 지원하는 것이다. 최근 우리 사회 교육열은 그 어느 때보다 높고 이러한 열기는 중산층에서 더 가시적으로 나타나고 있다. 자녀 교육이나 지원에 대한 기대수준이 높아 부모의 입장에서는 상당한 정도의 경제적 자원이 요구된다. 최근 중산층에서는 자녀의 대학교육은 기본이고 해외 어학연수나 해외여행이 일반화되어 있다. 다음의 사례들은 "가장"의 퇴직으로 자녀를 마음껏 지원하지 못하는 퇴직자 가정의 갈등과 고충을 보여주고 있다. 온실 속에서 자라던 자녀들은 아르바이트와 은행대출로 학비와 용돈을 충당한다. 대학생 자녀가 군대에 가면 부모의 학비 걱정은 줄어든다.

저 같은 경우는 그렇게 되고 나니까 가장 힘든 게 애들 교육비에요. 사실, 50대가 가장 힘든 게 애들이 한참 고학년이잖아요. 학자금도 대출 받았어요. 근데 그게 사실 기간이 좀 많이 잡았으면 되는데 2-3년 잡아서 그 당시에는 그래도 길게 잡은 편인데 지금은 그걸 갚아나가면서 일을 해야 하는 게 부담이 되더라고요.... 지금이 상환기간이 되어가지고 그걸 연장할 수 없나 그게 궁금했는데 없다고 하더라고요. 그런 문제들이 가장 힘들고 어떤 직업을 기존에 했던 생각이 있어서 다른 직업을 가지고 싶어도 잘 안 되더라고요. 참... (00마트 퇴직자, 53세)

그렇죠. 저는 돈만 되면 [사업] 다시 시작한다, 그런 생각이죠. 수입은 별로 없죠. 사실 돈이 제일 필요해요. 사실 애들 보기가 돈이 있어야 애들 교육이 잘 되고, 또 펼치고 싶은 꿈을 펼치잖아요. 모든 게 유학도 보내야 하고, 지금 나이 보면 영국, 캐나다, 연수 다 가잖아요. 대학생들은 그런데 그런 걸 못 보내니까 미안하고 초등학교 때는 사립으로 다 해줬는데 사실 제일 중요할 때, 못해주고 있으니까 저는 지금 일을 하고 싶어서 다니고 하니까 시간에 쫓겨요.(00마트 퇴직자, 53세)

내가 대화를 하려고 노력을 하는데 대화는 잘 해요. 그런데 [애가] 뭔가를 하고 싶은 충동을 억제하는 거 같더라고요. 애가 유학도 가고 싶고 하고 싶은데 말을 못 꺼내니까 안타까워요. 말을 못하고 눈치를 보니까 옛날 같으면 멋있게 스트레스도 풀고 해야 하는

데 대화는 자주 하는데도 한 구석에서는 잠재적인 것이 쌓여 있어요.(00마트 퇴직자, 53세)

미디어가 문제에요. 왜 자꾸 유행 프로그램을 만들어서 유학을 가든 몇 개월을 가든(00TC 퇴직자, 53세)

딸은 이해를 좀 하는데 아들은 왜, 자기 때 어려운건가 해서 지금은 군대에 있는데 해외여행을 가는데 돈을 해달라고 하더라고요. 그래서 엄마는 해주려고 하는데 [제가] 해주지 말라고 했는데 군대 갔다 와서 가라, 어렸을 때 여행을 안 해본 것도 아닌데 외국에서 그렇게 살고, 동남아를 그렇게 돌아다녔으면 애들 나이 먹어 하는 거 옛날에 한 거다, 그랬더니 서운했던지 그러고 애들 엄마는 또 애한테 그런 게 마음이 안 돼 가지고 왜 애한테 그렇게 퍼붓느냐, 당신이 능력 없으면 빠지지 왜 애한테 섭섭하게 해서, 저한테 안 좋은 감정 가졌다고 하더라고요. 군대 가더니 미안하다고 하고 그러는데(00통신 퇴직자, 53세)

퇴직자 가정에서 자녀들은 가정의 경제사정을 고려하여 이미 몸에 밴 중산층 소비취향을 조정해야 한다. 개인의 소비취향은 단순히 돈을 지출하여 물건을 구입한다는 것 이상의 의미가 있다. 그것은 자신의 사회적 정체성과 지위를 나타내는 상징이다. 정서적으로 민감한 시기에 있는 자녀들에게는 소비취향을 포기하는 것이 쉬운 일이 아니다. 이것과 관련된 갈등은 퇴직자 가정에서 일반적으로 볼 수 있다.

경제적인 여유 때문에 그렇죠. 딸이니까 한참 멋 내고 그럴 때잖아요. 엄마입장에서 옷도 구두도 가방도 사주고 싶은데 제 입장에서는 그걸 줄였으면 좋겠어서 몇 번 싸웠어요.(00전산 퇴직자, 53세)

옛날에 토요일은 무조건 오전에 12시 되면 끝나고 주5일 되기 전에도 직원들은 격주제로 했고 토요일도 1시 되면 집에 무조건 도착해요. 도착해서 서울 근교로 항상 나갔거든요. 일요일 되면 백화점이나 이렇게 쇼핑을 하고 그러다가 그걸 못하게 되니까 자금 문제가 틀리잖아요. 매달 들어오는 게 있다가 안 들어오니까 해주던 것도 못해주고 그런 게 스트레스 쌓이는 거죠. 애들도 예전에 하던 걸 못해주니까, 대답만 할뿐이고. 그런 거에 대해서 못해주고 돈에 대해서도 옛날에는 지출되는 거 사달라는 거 다 사주고 하다가 해달라고 하면은 '좀 줄이지 그러냐?' 하면 옛날 스타일에서 줄이다 보니까 거기서 이제 많이

부딪히죠.(00패션 퇴직자, 49세)

저 같은 경우는 장인, 장모가 돈이 많이 있으니까, 애들한테 그래요. 연세가 72-3세 되셨는데 노인네들 돈 쓸 데가 없어요. 그러면 애들한테 '야, 너 용돈 필요하지? 용돈 필요하겠지?' 하고 용돈을 꼭 줘요. 사실 어찌 보면 나를 통해서 줘야하는데 직접 주신다고요. 그러면 '할아버지는 최고야, 할머니는 최고야', 근데 아버지는 일 년 내내 자장면 한 그릇이나 사줄까, 그렇다고 내가 용돈을 받아 쓸 수는 없잖아요. 내가 조금 벌어서 살림하는데 조금 쓰고 내가 쓰기 바쁘니까 주는 게 없다고. 그럴 때 '우리 아버지는 뭔가'하는 생각을 할 거라고 봐요.(00전기안전 퇴직자, 49세)

나) 옆에서 지켜보는 어머니의 고충

옆에서 지켜보는 어머니의 고충도 견디기 힘들다. 사교육비를 대야하는 어머니의 심정은 얼마나 암울한 일인지, 그러나 앞으로 좋아지겠지 하는 희망을 잃지 않는다.

근데 한 애가 대학교 들어가고 고3이고 이럴 때 퇴직을 하게 됐는데 그때는 퇴직금도 좀 있고 했으니까 꼬박꼬박 월급이 제때 들어오는 게 얼마나 소중하고 그런 걸 그때는 모르지. 그때는 어떻게 연명을 했는데 애들이 지금은 자기들 아르바이트 해서 쓰기 바쁘고 정신이 없죠. 그리고 대출도 받아서 [남편이] 사업도 해서 이자도 내고 있고, 몰릴 대로 몰린 상황이고 한데 암울하게 생각하면 괴로우니까 좋아지겠지, 희망으로 위안을 갖고 있죠.(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

애들 학원비 나가고 하는 것도 빌려 쓰면서 빚이 되고 하니까 끊어야 말아야 하나 하다가 끊을 수 없으니까 끌고 가고 쓰는 빚이 자꾸 늘어나고 있어서(00전자 퇴직자의 부인, 44세)

지금 우리 딸아이가 대학교 4학년인데 지금 취업준비를 해요. 취업하기가 힘들더라고요. 근데 아빠는 고시공부를 하던지 대학원을 가라, 하니까 애는 하는 얘기가 돈도 안대주면서 지금 1학기도 학자금 대출 받아서 학교를 다니고 있는데 그런 얘기를 하면 남편은 또 발끈하는 거예요.... 요즘 애들은 보통 외국 가서 연수하는 건 기본이고 작년에 우리 딸아이도 영국 가서 1년 있다 오겠다고 한 거 2학년 때부터 얘기 나온 거 결국은 못 보내고 잠깐 갔다 오게끔 하고 그런 것 때문에 저는 가슴이 아픈 거예요. 아들 같은 경우에도 내년에 군대를 가서 좀 그렇지만 연수는 기본이니까 영어 잘하는 거는 요즘에 기본이잖

아요. 큰 애는 무조건 11월에 시험을 봐서 대학원 가라고 하고 지금 큰애는 아빠 모르게 취업준비를 하고 눈으로[에] 보[이]는 건 많고 벌어서 쓰고 싶고, 맨날 과외로 애들 가르쳐서 용돈 조금 쓰고 둘 가르치면 70[만원] 버는데 자기 쓰기 바쁘지 요새 차비도 비싼데, 그런 걸로 말을 하면 발끈해서 싸우자고 드니까 애들하고 셋이서만 궁시렁되는게 되는 거예요. 그러니까 남편이 그런 이질감이 생길 수밖에 없더라고요. 결국은 돈이에요. 애들하고 남편 사이에서 눈치 보이고 말조심해야 되고 그런 것 때문에 신경 쓰이고 죽겠어요. 중간 입장에서(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

군인 가기 전에 군대라는 게 무서우니까 [아들이] 여행을 가고 싶어서 그러는데 여행을 못 보내줬어. 그런데 누나가 타이르니까 누나한테 대들었어요. 그걸 못 참고 아빠가 뭐라고 한 거야. 그래서 아빠랑 아들이랑 문제가 생겨서 그때 너무 힘들어서 돈이라는 게 정말 사람을 비참하고 괴롭게 하고, 그래서 아들을 군대 보내고 거의 우울증에 걸려가지고 그랬는데 나중에는 여행 안간 거 괜찮다고 그러는데 아직도 한(恨) 비슷하게 남아요.(□□전자 퇴직자의 부인, 51세)

경제적으로 불안감을 느끼면서도 자녀지원의 범위를 결혼까지 생각하는 부인도 있다.

애들이 학교 다닐 때까지는 그래도 애 아빠 벌이가 있었으니까 그냥저냥 유지가 됐어요. 근데 다행히 애들이 취업을 했기 때문에 학생한테 들어가는 돈이 없어서 그나마 다행이라고 생각을 해요. 지금은 그렇게 목돈 들어갈 건 없지만 애들이 더 크면 더 큰 목돈, 이제 결혼이라는 게 있고 하니까 그런 게 늘 목돈 들어갈 것 때문에 불안한데 지금 현재 당장은 퇴직하고 하면서 목돈이 있었던 거를 주식하고 여기 저기 몇 년 전에 많이 없앴어요. 그거를 그냥 지금 같으면 주식이 좋은데 몇 년 전에 큰돈을 많이 없앴어요.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

마. 부모 및 형제자매 관계

1) 시집에 대한 지원은 부인에게 부담

본 조사 대상자들 대부분은 부부와 미혼자녀로 구성된 핵가족 유형에 속한다. 그럼에도 불구하고 가족에 대한 책임과 의무는 핵가족의 범주 머물지 않고 퇴직자 부부의 부모와 형제자매에게까지 확산되어 있다. 친족 간 긴밀한

관계는 퇴직자 가족에게 부정적으로 작용하는 경향이 있다. 친족에 대한 의무는 주로 부조, 조상묘, 치료비, 시부모 부양 등 경제적 지원과 관련된 것이다. 퇴직 후 경제적으로 어려운 상황에서 노부모 지원과 관련된 형제자매 간 관계는 악화되는 경향이 있다.

그러니까 결혼할 때 부조, 형제들 많고 한데 옛날에는 많이 가죠. 근데 지금은 줄여야 된다고 하는데 남편은 하던 게 있으니까 체면은 있고 줄이자, 안 된다, 이걸로 많이 싸워요.(00실업 퇴직자의 부인, 56세)

어지간하면 어머님 산소를 옮기려고 했는데 못 옮기고 나서 다툼을 할 때 이혼까지 갈 뻔했어요. 퇴직을 하다보니까 종합적으로 악조건이 되는 거죠. 시댁 식구들하고도 그렇고 그러다 보니까 일어나가지고 그 때 좀 제일 어려웠던 거 같아요. 우리보고 다 하라고 하는데 남편도 하고 싶은데 남편이 돈이 생기면 하려고 했는데 하겠다고 했대요. 형제들한테 내지 말라고 하려고 했는데 그게 안 되니까 그로 인해 굉장히 안 좋았던 거 같아요, 이혼을 제가 하려고 했었어요.(00자기 퇴직자의 부인, 54세)

우리는 퇴직 전에는 시댁 일로 엄청나게 싸웠는데 돈 때문에 치료비, 생활비, 명절 때 제사 비용 남편이 당연하다는 듯이 언제까지 준비해서 가져와, 이런 식으로 하니까 [생활비로]받는 것도 없이 줘야 하니까. 줘야 하는 걸 이해는 하는데 만들어 내라, 이런 식으로 하니까(□□전자 퇴직자의 부인, 51세)

저희 시숙분이 00건설 이사로 계시다가 퇴직하고 어머님하고 살았어요. 근데 시숙분이 퇴직을 하고 나니까 어머님이 아들하고의 갈등 때문에 아들이 회사를 안 나가니까 [모자가] 부딪히셔서 맨날 전화하시는 거야. 거실에서 마주쳐도 서로 눈도 안 본다는 거지. 그래서 며느리가 더 힘든 것 같더라고요. 아들은 아들대로 부인한테 미안하고 그런 건지는 모르지만 돌아가실 때까지 갈등이 심했어요. 그리고 딸네로 가니 그러다가 돌아가셨는데, 우리도 남편이 잘 나가는 상황이 아니라 위축되고 있으니까 사실 '우리 집으로 오세요' 못 그러겠더라고요. 심정적인 것도 그렇고 경제적인 것도 그렇고 선뜻 말이 안 나오는 것도 문제더라고요.(00의류 퇴직자의 부인, 48세)

작년 12월에 돌아가셨는데 애 아빠 퇴직하고 나서도 어머니 나름대로 쓰시던 게 있으시니까 많은 돈 못 드리지만 몇 십 만원씩은 드렸는데 지금은 그 돈도 적은 돈이 아닌 게 되는데 어머니는 계속 그렇게 쓰시다가 줄인다는 생각을 못하시니까 조금 부담스러웠어요. 본인이 알거라는 생각 때문에 나만큼은 남편한테 그걸로 걸고 싶지는 않더라고요.(00

의류 퇴직자의 부인, 48세)

2) 처가와 본가 사이에서

부인과 본가 사이에 이미 갈등이 존재해 있었다면 퇴직 이후에 더욱 악화되는 현상을 보게 된다. 남편은 경제적 능력은 되지 않으면서도 본가에 대해 신경을 쓰기를 원하지만 부인의 입장에서는 쉽게 받아들여지지 않는다.

많이 다투는 건 아닌데요. 저 같은 경우는 집에 '생활비 같은 거 부모님하고 떨어져서 자주 못 가보게 되니까 그래도 신경 좀 써라' 그러면 그 때 대립을 하는 거죠. '처갓집에는 얼마나 관심을 가졌었느냐' '좀 틀리지 않냐' '결혼을 했으면 시집에 신경 쓰고 해야지' 그런 걸로 다투죠. (00통신 퇴직자, 53세)

처갓집에 더 해주면 와이프가 고맙고 미안해 할 걸 뻔히 알면서도 우리 부모님이 당연히 모르실거 아니에요. 처가에 그렇게 하는 걸 부모님은 모르실 게 뻔 한데도 왠지 죄송하고 미안스러워서. [제가] 조금만 잔머리만 굴리면 고맙고 미안해서라도 [부인이] 더 잘할 거 뻔 한데 마음으로 허락이 안 되니까 미련하죠. (00우유 퇴직자, 45세)

표현하기는 처갓집에 더 잘하죠. 말 한마디라도.. 명절 때나 시골 한번 내려갈 때 오히려 처갓집에 사들고 가죠. 마음속으로는 반반인데 우리 쪽이 더 편하지. 잠을 한숨 자더라도 그렇지. 왜냐면 처갓집은 처남댁에 있고 보면 장모님이 잘해주셔요. 근데 장인어른한테는 조금 갖춰야 하고 딱딱하죠. 그런 면에서 편하기는 우리 집이 편하고 표현하기는 처갓집에 하고(00종합건설 퇴직자, 46세)

명절 되고 하면 '이번 명절에 어떻게 할 거야?'하면 '이틀만 쉬는데 뭐 하러 가' 그러면 '나라도 가야 하는데 어떻게 해?' 그러면 '처갓집에만 갔다 와' 그러죠. 떠보려고. 전주고 광주면 전주 갔다가 광주 갔다가 필요한 거 싣고 올라오고 그래요. 그러면 제 생각은 전주만 가서 거기서 자고 오자는 거죠(00식품 퇴직자, 46세)

바. 퇴직자 재취업 관련 정책에 대해 바라는 점

대부분의 응답자들은 중년기 남성들의 조기 퇴직에 대해 국가정책이 미비하다는 점과 이에 대해 적극적인 조치가 필요하다는 점을 지적하고 있다. 그

러나 현실적으로 재취업 가능성이 낮다는 사실에 대한 답답한 심정을 토로하고 있다. 그러나 다음과 같은 점을 대안으로 제시하고 있다.

1) 40 · 50대 이상은 재취업하기 어려운 연령대

이들은 국가에게 모든 것을 요구할 수는 없지만 재취업 시장에서 중고령자를 기피하는 현상이 너무 심하다고 지적하고 실질적으로 청년실업자와 노령실업자(60세 이상)의 지원책은 비교적 많으나 40~50대의 구직 지원책은 거의 없다고 비판한다. 정작 사회와 가족을 책임져야 하는 세대에 대한 구체적인 정책이 미비하여 서운한 점이 많다는 것이다. 또한 실상 구직 가능한 직업이라 하더라도 40대는 의외로 없다고 한다.

사실 50이나 40이나, 60대 초반까지도 충분히 일할 수 있는 나이입니다. 근데 사회적인 환경이 50대까지 직장을 다니면 어떻게 그렇게 버텼냐, 사회가 그렇게 돼서 조기화됐는데 나머지 40-50대 60초반에 대한 일할 수 있는 자리를 특별히 창출을 해줬으면 좋겠습니다.(00전기안전 퇴직자, 49세)

현실이 현실인 만큼 실업률이 늘어서 실업자가 많잖아요. 거기서 40만 넘으면 취업하기 힘든 거 같아요. 그래서 자진퇴사나 명예퇴직이나 자기가 가지고 있는 성취감과 자기가 가지고 있는 포부가 있는데 그걸 발휘 못하고 나오는 거 아닙니까, 그래서 정부에서나 기관에서는 단순 노무를 비롯해서 업무를 골고루 40, 그 이상에도 혜택이 가도록 하는 바램입니다.(00식품 퇴직자, 46세)

제가 하려는 일이 모집 나이가 20-60이라고 하는데 굉장히 많은 사람이 대기 하는데 20대 졸업하려는 학생들, 그리고 60대, 50대 이런 사람들은 퀵 서비스나 지하철 도우미. 의외로 40대가 없어요. 20대는 바로 졸업했기 때문에 기회가 많고 차라리 나이가 먹어버리면 싼 임금에 오히려 정부에서 많이 하는데 꽃 배달도 하고 그런데 40대가 없어요. 근데 저는 이제 사이트를 열심히 봐요. 구직 때문에, 근데 노동부도 보면 단지 거기도 주로 실업자들 실업급여라고 주는 거나하지 그냥 일반 회사에서 하는 걸 사이트에 올리는 거 밖에 안 해요. 지금 사이트에서 보면 잡코리아, 스카우트, 인크루트 많은데 그런 게 구직란에 더 많이 나와요. 정부에서 그런 게 많이 열렸으면 좋겠고 항시 느끼는 건데, 의료보험공단에서도 실업자에 대해서는 의료보험도 신경 써주면 좋겠어요. 실업급여를 주면서 의료보험을 떼어 가니까 만만치 않아요. 여기 집은 하나씩 있고, 생활필수품으로 자동차

도 있고 하면 세금이 너무 높아요. 그래서 실업자들한테, 어폐가 있는지도 모르지만 정부에서 좀 배려해줬으면 좋겠습니다.(00자원개발 퇴직자, 48세)

2) 근로자에 대한 정년연장(임금피크제)의 필요성

따라서 대부분의 응답자들은 중년기 남성들의 조기 퇴직에 대해 국가정책이 미비하다는 점과 이에 대해 적극적인 조치가 필요하다는 점을 지적하고 있다. 그러나 현실적으로 재취업에 대한 가능성이 낮다는 사실에 대한 답답한 심정을 토로하고 있다. 그러나 다음과 같은 점을 대안으로 제시하고 있다. 고령화 사회에 진입한 현 시점에서 한국은 노인인구를 위한 직업창출, 정년연장의 필요성을 제안하고 있으며, 이러한 맥락에서 임금피크제를 실시할 것을 제안하고 있다.

50대 이후 65세(본인 56세 은퇴)까지는 월 100만 원 정도의 수입(일자리 창출)을 도와주는 것이 바람직함.(△△ 소방서, 58세)

공무원을 제외한 우리나라 사기업의 퇴직연령이 너무 어리다고 생각함. 재취업을 위한 교육이나 정보제공이 필요한 것 같음.(00카드 퇴직자의 부인, 52세)

퇴직 연령이 너무 낮음. 청년실업층도 중요하지만 장년층의 실업도 아주 심각한 상태임. 임금피크제를 적극 활용하였으면 하는 바램.(00소방서 퇴직자, 57세)

말씀하신대로 정년이 조금씩 늘어나고 있잖아요. 그런데 그런 걸 너무 많이 늘리면 새로운 애들이 길이 막히니까 그걸 잘 조절해서 하시겠지만, 이 일이 끝나더라도 연장선상에서 월급을 50%만 받는다고 해도, 사실상 70까지도 일 할 수 있거든요. 그래도 노령화 사회에 진입을 했으니까 그 사람들도 살아야 하잖아요. 그래서 나이 드신 분들이 나이 먹고도 일 할 수 있는 그런 게 많았으면 좋겠어요.(00자동차 퇴직자의 부인, 57세)

저는 개인적으로 임금피크제를 수용을 하는 편이에요. 한 사람이 7000을 한 사람에 줄 수 있다면 그걸 두 사람한테 해서라도 제도권 안으로 들일 수 있게 되니까, 일부 계층들이 반발이 있을지 몰라도 사회적으로 합의만 되면 수용할 수 있는 부분이 아닌가 싶습니다.(00우유 퇴직자, 45세)

임금피크제 좋다고 찬성하는데, 놀아보니까 단돈 10만원 벌더라도 남자는 일을 해야 한다고 생각해요. 경비나 그런 건 있는데 보안업체는 힘들잖아요. 저는 그런 쪽으로 있다면 찬성입니다.(00기공 퇴직자, 45세)

3) 실효성 있는 정책 마련이 시급함

재취업 프로그램은 퇴직 전 3년전부터 이수할 수 있도록 하는 프로그램의 마련이 필요하다고 본다.

제2의 인생을 살 수 있는 프로그램을 정부와 노동부가 연결된 이게 없는가? [퇴직하기 전] 2~ 3년 되면 그 부서에서 일을 하되 노동부에서 그 회서에다가... 처음에는 반 강제적으로 해도 좋고 퇴직 전 3년 전부터 준비가 필요하다고 봐요.(00호텔 퇴직자, 58세)

현실적인 접근이 요구됩니다. 구호성 일자리 창출 및 일회성 일자리 창출보다는 근본적인 고용효과가 기대되는 정책이 요구되며, 노후를 보장 할 수 있는 고용정책을 호소합니다. 재취업 프로그램을 과거 직업과 경험을 바탕으로 최소 1회 정도는 재취업 할 수 있는 기회를 사회가 보장하는 나라가 되길 바랍니다.(△△은행 퇴직자, 44세)

재취업에 관련하여 현재 국가에서 사설학원 같은 곳에 의뢰하는 프로그램이 있는 것 같은데 별 효과가 없는 것 같습니다. 국가에서 기업체들과 연대하여 조금 제대로 된 프로그램을 개발했으면 하는 바램입니다. 그럼 기업체들도 필요한 인력을 조금 손쉽게 구할 수 있을 것입니다.(00무역 퇴직자, 52세)

주위를 보면 한 분야에서 많은 경험을 가진 중장년층 실직자의 재취업 상태를 보면 저임금, 단순노무직으로 전락하는 경우를 많이 보는데, 최대한 개개인의 경험을 살려 개인은 물론 기업체, 국가에 기여할 수 있는 실질적이고 세부적인 정책수립을 세워야 할 것입니다.(□□전자 퇴직자, 48세)

제가 나와서 보니까 퇴직하고 1년,2년 노는 건 보통이라는 거예요. 사실 국가에서 저한테 준 프로그램이 거의 없잖아요. 거의 다 제가 만들어가고... 재교육시스템도 만들고 그랬으면 좋겠어요. 그리고 퇴직한 사람들의 인프라를 만들어서 데이터를 관리 했으면 좋겠어요.(00테크 퇴직자, 48세)

신문에 보면, 가족식구 부양시키려면 먹여 살려야 하니깐, 직업훈련소도 있고 그러려면,

당장 먹여 살려야 하는데 훈련소 가봐야 수당을 11만원밖에 안 주잖아. 그러면 부양가족은 누가 먹여 살릴 거야. 부양가족도 생활할 수 있게끔 해 주면서, 제2의 출발위해 직업훈련소 가서 기능 배워갖고 출발할 사람들 그 사람들을 적극적으로 도와줘야해. 그래야만 그 사람들이 교육을 받으려고 하고, 그래야 하는데. 지금 구조는 먹고 살기가 급급하니깐. 혼자 교육받으면 나는 편하지만. 가족들은 누가 먹여 살릴 거야? 생계는? 이거는 국가가 먹여 줘야해. 적극적으로 정부에서 해줘야 하더라고...경제적으로 교육도 받고 이 사람들 나와서 취업도하고, 기초적인 모든 것은 해줘야지.(00엘리베이터 퇴직자, 56세)

정책적으로? 많지. 지금 현재 우리 실업급여라고 있다고. 저거를 없애야해. 실업급여를 없애고, 지금 얘기했던, 아까 얘기했던 실제 일을 할 수 있는 실제의 일을 해서 어떤 수익 창출 될 수 있는 프로그램을 만들어야 한다고, 그렇게 되면. 각 기업체에 관리가 들어가야 되는데 국가에서, 실질적으로 아무 대책없이 사람이 이렇게 된 건지, 아니면 정말로 회사가 부도가 났다 그러면 저 부도가 고의적인 건지 국가 정책에 의해서 그런 건지, 원인들이 여러 가지가 있다 이거지. 그런 것들을 국가에서 관리 할 수 있는 부서가 있어야 돼. 실업급여 저거는 도움은 많이 되는데, 그 돈이 너무 쓸데없이 나가. 저게. 저건 없애야 해. 내가 봤을 때에는. 나도 실업급여를 타 먹었거든? 근데 어영부영하다가 다 날아가고 없는데. 실은 용돈이야. 저거는 없애야해. 없애는 대신에, 정말 실업자들이 실업을 하고 난 뒤에 일을 할 수 있는 어떤 프로그램, 여러 가지 원인 분석을 해서 거기에 맞는 정책을 만들어야 왜. 내가 머리가 안 되니까 이렇게 하면 만들겠지 뭐. 실업급여를 없애자. 없애자 하니깐 정신 나갔나 할 지 모르지만, 저건 없애야 돼. 기술이 되었던, 현금으로 지원하는 프로그램이 아니어야 된단 얘기야. 실업급여 지금 돈으로 때우잖아. 지금. 그러고 실업급여를 관리하기 위해서 투입된 공무원들이 얼마나 많아. 잘라야 해. 실업 관련 공무원들 잘라야 한다. 거기에 들어간 비용들이 얼마나 많이 들어가는데, 그 비용들이 정부 예산이 얼마인지는 모르겠는데, 원인분석을 제대로 해야 해.(00정밀 퇴직자, 48세)

산업구조가 옛날하고 틀리니깐, 퇴직자들이 어떻게 국가적으로 내가 특별하게 바란다고 말을 못하겠어요. 퇴직해도 나오면 그 사람들이 뭐 이런저런 준비하는 게 다른데. 어떻게 해달라고 말을 못하겠어요. 가장 큰 문제가 되는 거는, 명퇴자들이 가장 큰 문젠데, 명퇴자들이 나오면 재취업하기는 힘들고 거의 자영업 쪽으로 가야 되는데, 자영업쪽 지원이 있으면 좋죠. (관계적 지원을 말씀하시는 건가요, 물질적 지원을 말씀하시는 건가요?) 국가에서 이제 예산이 되면 어떻게 지원을 해줬으면 좋겠냐 하면 내가 물질적 지원을 해주면 좋죠. 근데 지금도 그런거 있어요. 소상공인지원센터에서 지원도 해주고 하는데, 실질적으로 소상공인지원센터 같은 경우, 가봤어요. 가봤는데, 명퇴하고 나서 지원을 받아야 하니깐 의미가 별로 없더라고요. 실질적인 도움이 되는게 아니니깐. 가게 얻어서, 설비

다하고 나서 나중에 받아라하면 무슨 소용이 있어요...(제일 바라는 건 어떤 것인가요?) 지금 같은 경우에는, 나는 퇴직하고 나서 자영업 하겠다고 생각했었으니깐, 가장 힘들었던 건 정보를 얻고, 정보를 많이 알려줘야 준비를 하니깐, 나 같은 경우 정보 없이 했었고. 미리미리 준비할 수 있는 기회가 있으면 좋겠어요. 고용안전센터? 이런데서 도와주는게 좋은 거 같아요. 실업수당도 주면서, 일자리도 알아봐주고. 거기는 실업자들만 가고 하니깐. 거기는 취업인만 가니깐, 자영업 갈 사람들에 대해서는 별로 지원이 없는 것 같더라고요.(00건설 퇴직자, 46세)

4) 조기퇴직자에 대한 경제적 지원 필요

명예 퇴직자들은 사실 재취업하기가 힘들고, 거의 자영업으로 가게 된다. 그렇다면 이들이 국가에 바라는 정책은 자영업에 대한 지원이라 하겠다. 은행대출도 1년 뒤 갚으려면 힘이 드는데, 무슨 일이든 5년은 지나야 갚을 여력이 생기므로 장기 대출에 대한 제도적 보완이 필요하다.

수입이 있을 때는 대출도 되고 하는데 수입이 없는데다 대출도 막아놓으니까 규제를 좀 풀어줬으면 좋겠고 담보가 있으면 대출도 해도 되는데 부동산 투기 막는답시고 다 막아놓고서는 60세만 되서도 한참 나이인데 뭘 하란 얘기야, 그런 게 막연하죠.(00회계법인 퇴직자의 부인, 55세)

내 경력을 가지고 하려고 하는데... 경찰이나 청원경찰이나 같은 업무를 종사하는데... 똑같은 보안 업무를 종사하는데 그런데 경찰에서 퇴직한 사람은 경찰청장이 특혜를 주어가지고 지금 현재 내 주위에도 그러고 내가 알고 있는 바로는 퇴직자에게 한해서 취업이 이루어지고 있다고 하더라고. 경찰청장이 그 제도를 만든거야. 그게 뭐냐면 각 중등학교에 청소년 폭력방지 위원회라는게 있어요. 탈선하는 애들 선도하고... 거기에 퇴직경찰을 의무적으로 채용하라는 애기가 있어. 그런데 경찰한테는 그런 특혜를 주면서 같은 업무를 종사 했던 청원경찰한테는 그런 업무를 주어지지 않는 것이 좀 섭섭하더라고. 그때 우리가 근무를 했을 때 경찰업무를 대행하고 그랬어. 경찰이 하기 힘든 일을 우리가 하고 그랬어. 그런데 왜 그렇게 차별을 하는지.... 8년을 장사를 하다 보니까 취업을 하고 싶어지더라고.(00공사 퇴직자, 56세)

인정을 받은 직원이라면 그만큼 회사를 위해서 헌신하고 사용했으면 최소한 나갈 때 2~3년 전부터라도 퇴직 프로그램을 만들어서 노동부와 연관되어서 이거를 배출시키는.. 즉 이제는 끝났으니까 '너는 퇴물이다' 버리는 게 아니라 이제는 고령자로써 중년으로서 나

가서 제2의 인생을 살 수 있는 프로그램을 정부와 노동부가 연결된 이게 없는가? [퇴직하기 전] 2~ 3년 되면 그 부서에서 일을 하되 노동부에서 그 회서에다가... 처음에는 반강제적으로 해도 좋고 퇴직 전 3년전 부터 준비가 필요하다고 봐요. 그런데 일부 대기업에서는 직원들의 복리 차원에서 그거를 시행하는데도 있지만 어떻게 보면 또 세금을 감면 받기 위해서 해주고 있어요...(중략)..그런데 내가 말하는 건 그런 건만 아니고 노동부하고 회사하고 퇴직하기 3년 전부터라도 노동부에서 회사들의 찾으면서 강의를 좀 하라는 거죠. 회사에 가면은 2달에 한 번 씩 교육과에서 직원들 강의를 합니다. 인간교육 심성교육 같은... 그런데 앞으로는 거기에 퇴직자에 관련된 교육 또 퇴직자뿐만 아니라 젊은 사람들도 이직을 희망하면 같이 넣어 주라는 거죠. 주안점은 퇴직 3년 전 사람들... 왜냐면 회사는 필요에 따라서 감원을 하고 싶을 때가 있을거 아닙니까? 그럴 때를 이용하기 위해서라도... 그러면 노동부는 각 회사마다 돌아다니면서 거 있잖아... 교육 컨설팅회사 있잖아요. 노동부도 컨설팅회사 처럼 강의를 하라는 거죠. 노동부에는 어떠어떠한 프로그램이 있다. 저는 회사에 있으면서 간부로 있으면서 노동부를 사고처리, 산재처리 이런 거만 알았지 그리고 직원들의 개인적 교육 뭐 영어나 일어 이렇게 배우면 환급해주는 거 그 정도만 알았지 다른 건 전혀 몰랐어요. 예비차원에서 그리고 고령화 되고 있는 차원이라면 3년 전 부터 노동부를 이용해야 된다는 거죠. 이거를 뭐로 봐야 되냐 하면 마치 대학교 4학년 때는 취업준비 하죠? 젊은 친구가 공부해가지고 초년생으로 사회에 나가는 그거고 이거는 직장에서 중년으로서 앞으로 고령화 되는 사회에 나가는 첫발로 봐야 된다는 거죠. 그러면 4학년 때에는 직장을 나가기 위해서 학교에서 도움 주죠? 학교에서 교수들이 여기저기 알아보고 그러잖아요? 그런 노력을 노동부 와 회사가 같이 하는 거죠. 우리 회사에서는 3년 안에 퇴직자가 몇 명 있다. 이런 식으로 신고하자는 거죠 그래서 그 사람들을 위해서 교육 프로그램을 만들자 이거예요.. 교육은 회사에서 하던지 아니면 노동부에서 하던지 하고... 그래서 노동부에는 이러이러한 것이 있다. 주택관리사, 공인중개사, 보일러, 전기관리사 뭐 이런 게 있다... 그러면은 퇴직하면서 실업 급여 받는데 막바로 퇴직 후 직장 잡으면 실업급여 받을 필요 없다는 거죠. 왜? 연장 되니까! 그죠? 나는 우리나라 사회는 정년=실직이라는 거예요. 하루아침에 어제까지 피땀 흘리고 싸우다가 딱 인사하고 나오면 나락으로 떨어지는... 그러니까 내가 지금 사각의 링에서 피투성이 되어서 내려와 가지고 녹초가 된 것 같아요. 그게 나는 이게 뭔가 잘못 됐다. 지금의 이런 사고방식과 제도로 하면 결국의 퇴물로써 배척당하는 거 아니냐?(00호텔 퇴직자, 58세)

노동부가 조금 더 접근성을 가져라는 거죠. 아까도 말했지만 대학교 4학년 때에는 교수 추천서도 써주고 알선도 해주고 그러잖아요? 그런 과정이 회사도 있어야 되고 노동부도 있어야 되는 게 어떠냐? 사실 3년 전에도 늦다고 봐요. 왜냐면 자격시험 따고 이러는 게

일하면서 힘들어요. 그리고 위 눈치 봐야 하잖아요. 그래도 그러한 제도를 만들어 놓고 시스템을 만들면 마음이라고 놓이죠. 그런데 그런 제도도 없이 나 혼자 하려면 일하고 집에 가서 공부하려면 지치니까 할 수 가없어요. 그리고 회사에서 공부하면 소문 쫙 퍼져요. 그러면 요즘 실적도 못 올리면서... 이런 이야기 당장 나와요. 그렇게 하면 안 되고 회사도 그만큼 부려먹었으니까 부려먹었으니까가 나쁜 의미가 아니고... 나갈 때 책임 져주면 회사에 대한 이미지도 좋아지고...(00호텔 퇴직자, 58세)

저도 처음에는 주택관리사 그런 거 어떻게 해... 그렇게 생각했는데 나오니까 그거라도 해야 겠더라고요. 그러니까 그런 사고방식도 싶어줘야 된다는 거죠. 자기를 50% 낮춰라. 그래서 나는 나와 가지고 방화관리자, 위험물관리자 딸걸 따고 수료도 했어요. 그런데 취업은 쉽지 않아요. 이러한 것들은 직장인들이 퇴직 후 노동부에서 혜택 받을 수 있는 건 알아야 된다는 거죠.(00호텔 퇴직자, 58세)

VI

요약 및 정책제언

1. 요약 185
2. 정책제언 197

1. 요약

가. 전통적 성별분업 이데올로기와 변화

이상에서 살펴본 바와 같이 중년기 퇴직 남성 부부가 직면한 어려운 점은 크게 두 가지로 요약될 수 있다. 하나는 직장 일에 전념하면서 자신의 정체성을 확립하고 사회적 역할을 수행했던 남성이 퇴직과 더불어 정체성과 역할 상실을 경험하고 있는 것이다. 다른 하나는 경제적으로 안정된 생활을 유지해왔던 중산층 가정이 “가장”의 퇴직 이후 경제적 어려움에 적응하고 대처해야 하는 상황에 놓인 점이다. 이처럼 중산층을 바탕으로 형성된 소비취향이나 자녀 지원에 대한 높은 수준의 기대는 중년기 퇴직 남성과 그들 가족을 심리적으로 압박하는 요인이 된다.

1) 전통적 성별분업과 가족이데올로기

중년기 퇴직 남성은 일을 자신의 가족부양 및 가장의 역할을 수행하는 중요한 수단으로 인식하고 있었다. 이들의 부인도 유사한 생각을 갖고 있다. 이들 가족에서는 전통적 성별역할 분담이 당연시되어 가능한 한 여성에게 생계부양 역할을 부담시키는 것을 피하려고 한다. 대신 여성에게는 가사와 자녀양육의 임무를 부여한다. 이러한 관행은 가족 이데올로기(family ideology)의 성격을 띠며 중산층 중년기 세대에게 내면화되었다. 이러한 성별역할 분담의 전제는 부인의 생산적 노동활동 없이도 가족이 유지될 만큼 남편이 충분한 경제적 자원을 마련하는 것이다. 현실적으로 우리사회에서 성별역할 분업의 이데올로기를 실현시킬 가족은 일부에 불과했다. 불안정한 고용상태를 유지하는 저소득층 남편의 경우 가족이데올로기가 강조하는 “가장”의 역할을 원만하게 해내기가 어렵다. 따라서 저소득층의 경우 부인의 경제활동은 불가피한 것이었다. 경제적 필요에 따라서 부인이 지속적으로 경제활동에 참여하였음에도 불구하고 사회 전체적으로 남성은 “생계부양자” 역할을 담당하는 사

람이라는 “믿음”이 광범위하게 퍼져있었다. 본 조사대상 퇴직자 가족의 경우에도 대체로 생계부양과 관련하여 남편이 주된 책임을 맡고 있다고 믿는 경향이 강하게 나타났다.

2) 전통적 성별분업의 변화

경제적 여건에 따른 고용환경은 성별에 따른 역할 분담에 영향을 미친다. 급속한 산업화 시기, 우리 사회에는 고도성장을 통해서 가족 이데올로기가 강조하는 남성 “가장”의 역할 수행을 가능하게 하는 좋은 일자리가 많이 제공되었다. 안정적으로 좋은 일자리를 유지하는 남성들은 가족의 생계부양 책임을 혼자서도 질 수 있었다. 70-80년대 경제성장 과정에서 통해 중산층 남성을 위한 안정적 일자리가 확산되면서 ‘남성이 주생계부양자여야 한다’는 가족 이데올로기는 보다 많은 가족들 사이에서 실현될 수 있었다. 그런데 이러한 추세에 충격을 가한 두 가지 사회적 사건이 80년대 말과 90년대 말부터 발생한다. 하나는 1980년대 말부터 상승세를 타온 남녀평등 이데올로기의 확산이고, 다른 하나는 1997년 경제위기 이후 가시화된 노동시장 유연화와 연계된 기업의 고용관행 변화이다. 80년대 말부터 활발해진 노동시장에서의 여성에 대한 차별에 대해 도전하며 “남성의 주생계부양자 역할” 규범에 의문이 제기되었다. 또 90년대 말 경제위기 이후 기업 구조조정의 한 방식으로 직원의 조기퇴직을 권유하는 제도가 도입되면서 중산층 남성의 안정적 일자리는 흔들리기 시작했다. 이러한 두 가지 사회적 변화로 “중산층 남성”의 안정적 고용신화는 종언을 고하게 되었다.

본 연구의 조사대상인 중년기 퇴직 남성들은 70-80년대 고도 성장기에 직장생활에 첫발을 내딛었다. 이들은 자신의 윗세대가 퇴직하면서 직장에 헌신한 보상을 받는 것을 목격하였고 그들의 직장생활과 관련된 태도나 퇴직 후 생활은 이들에게 준거가 되었다. 본 연구의 조사대상인 중년기 퇴직 남성들로 선배 세대가 하듯이 직장에 헌신하였다. 많은 시간을 직장일로 보내야 했기 때문에 가족과 함께 하는 시간은 제한적이었다. 이들은 직장에 대해 헌신

했던 것으로 가족들과 함께하지 못한 것이 보상될 것이라고 생각했다. 그러나 현실은 그러하지 않았다. 헌신했던 직장을 떠나 집으로 왔지만 집에서 남편이나 아버지로서 자신의 자리를 잡는 것이 쉽지 않다는 것을 발견한다. 많은 시간을 직장에서 보내야 했던 중년 남성들이 자녀나 부인과 두터운 정서적 공감대를 형성하는 것은 쉽지 않다. 이렇듯 현재 우리사회 중년기 퇴직 남성은 그 어느 세대보다도 큰 어려움에 처해있다.

3) 남성의 퇴직과 생계부양 역할 약화

중년 남성에게 일은 가족유지를 위한 생계 부양의 수단이자 자신의 이상을 실현하는 수단, 그리고 자신이 누구인가를 규정하는 정체성의 주요 부분이다. 본 연구의 대상이 되는 중년 남성 대부분은 70년대 초반에서 80년대 후반에 이르는 시기에 직업 커리어를 시작하였다. 이들은 우리나라 산업이 고도로 성장하는 시기 직장에 첫발을 내딛고 이후 도래하는 대중 소비사회 시대에 가족을 형성하고 부양하였다. 경제와 기업의 성장이 개인에게 제공할 수 있는 단맛과 쓴맛을 모두 맛본 세대라고 할 수 있다. 당시 우리나라 평균 근로시간 통계가 보여주듯이 이들은 대부분의 시간을 직장에서 보냈다. 그리고 이들이 직업 커리어를 시작할 때 직장은 헌신에 대한 보상을 약속하는 곳이었다. 그 믿음 때문에 과도한 직장생활에 대한 헌신이 주는 고통을 이기고 열심히 일할 수 있었고, 가족에게 경제적 안락함을 마련해줄 수 있었다. 아버지 역할과 남편 역할은 유예되었다. 이 시기 근로자들은 생계부양자 역할에 집중하더라도 못다 한 아버지 역할 및 남편 역할은 나중에 가족들에게 너그럽게 이해될 것으로 생각했다.

퇴직 전 이들은 돈을 벌어오는 것으로 아버지, 남편, 그리고 노부모의 자녀 역할을 무난히 수행했다. 그러나 퇴직 이후 고정적 수입이 없어지면서 아버지와 남편으로서 제 역할을 못하는 것 같아서 마음이 불편하고, 명절이나 경조사에도 얼굴 비추기가 꺼려진다. 경비아저씨도 '젊은 사람이 놀고 있다'고 자신을 이상하게 보는 것 같고 익명의 도시의 거리를 걷고 있어도 남들이 자

신을 비웃는 것 같다. 일은 이들의 전부였는데 이제 과거와 같이 번듯한 직장에서 일하지 못하는 퇴직자 자신은 스스로가 미미한 존재로 생각된다.

이들이 직장생활을 하는 동안에는 자신과 가족이 경제적으로 안정된 생활을 유지했지만 퇴직 후 경제적 어려움에 처하면서 경제적 역할이나 소비수준을 조정하는 것이 요구된다. 고정적 수입이 중단된 상태에서 살림살이를 줄이고 소비취향을 바꾸어야 하는 것은 고통스러운 일이다. 자녀를 위해 가능한 한 충분한 경제적 지원을 해주는 것이 아버지의 주요 역할이라고 믿는 이들에게 학자금 대출을 받는 자녀, 학비를 아끼려고 군대를 가는 자녀를 보는 것은 고통스럽다. 또한 무난하게 사회생활을 해나가던 중년 남성은 사람들과 어울리며 소요되는 비용이 부담스러워 사람 만나는 것을 피하게 된다. 바쁜 직장생활 중 그토록 바라던 “여유 시간”은 자신이 무능한 사람이라는 생각을 확인시켜주는 고역의 시간일 뿐이다. 자신의 늦은 귀가를 그토록 타박하던 부인은 오랜 시간 집에 있는 자신을 달갑지 않게 생각하는 것 같다.

중년 퇴직남성에게 일은 가족의 생계를 부양하는 수단, 그리고 자신의 열정을 불사르는 곳, 그리고 자신의 정체성 그 자체였다. 우리나라 근로자의 평균 근로시간은 세계 최고 수준이다. 본 연구의 면접대상이 되는 중년퇴직남성들은 앞의 거시통계에서 살펴본 대로 시간과 노력을 전부 투입했다. 이들에게 있어 퇴직은 역할의 상실을 넘어선 정체성의 혼란으로 이어졌다.

나. 퇴직, 퇴직 이후의 삶

1) 퇴직, 불가피한 선택

첫째, 이들에게 있어서 퇴직은 불가피한 선택이었다. 1997년 경제위기 이후 인력 구조조정이 일반적 관행으로 자리 잡으면서 명예퇴직과 같은 조기퇴직 압력이 중년기 남성들에게 다가왔다. 간혹 건강이 나빠서 퇴직을 하거나 아니면 IMF 직전 새로운 사업을 하기 위해 직장을 그만두었지만, 대부분의 근로자들에게 있어서 직장의 인원감축으로 인해 퇴직은 불가피한 선택이었으며, 과반수가 명예퇴직을 선택하였다. 따라서 퇴직에 대한 심리적 충격

은 대단히 컸다. 가장의 역할이 생계부양자로 인식되는 현실에서 퇴직 통보를 받고 한동안 부인과 가족에게 알리지 못한 경우도 허다하다.

한 직장에 오래 몸담을수록 더 보상을 해주던 연공서열의 급여체계는 점차 무너지고 개인 생산성에 근거한 급여체계인 연봉제가 확산되고 있다. 이러한 변화는 중년 남성들의 과거 기업의 인력고용이나 급여체계 시스템에 따라 형성된 기대와 일치하지 않았다. 안정적 고용을 보장해 줄 듯했던 직장은 기대에 못 미치는 성과를 내거나 노동생산성에 비해서 높은 급여를 받는 근로자들에 대해 언제라도 나갈 준비를 하라는 신호를 보내고 있다.

퇴직은 인생 과정에서 누구나 겪어야 할 한 가지 사건에 불과하다. 대체로 누구나 인생의 끝에 죽음이 있다는 것을 알듯이 누구나 퇴직을 예견하고 그에 따른 마음의 준비도 한다. 그러나 본 연구 대상자 다수에게 퇴직은 준비되지 않은 채 밀려나듯 해야만 한 고통스러운 사건이다. 가족들에게는 비상사태이다. 아직 자녀가 학교를 마치지 못했고, 주택마련을 위해 사용했던 대출금도 다 갚지 못했고, 노후를 위한 여유 자금도 없는 상태에서 퇴직이 찾아온 것이다. 국민연금을 받을 수 있는 나이도 아니다. 당장 퇴직금과 저축 등 뭉칫돈을 쓰며 생활하는 이들 가족의 심정은 참담하기 이를 데 없다. 이것도 바닥이 나면 허드렛일이라도 마다하지 않고 뛰어 들어야 한다. 더 나아가 빚을 내 생활해야 하는 지경에 이르기도 한다.

2) 퇴직 이후의 삶

첫째, 장기간에 걸친 직장생활 후에 경험하는 퇴직은 누구에게나 충격이다. 비자발적 퇴직의 경우 충격은 더욱 컸다. 지위가 상대적으로 높은 직업에서 장기간 근무하다 퇴직한 남성들의 퇴직 당시 심경이 더욱 복잡하다. 퇴직 당시 미래에 대한 불안감, 분노, 두려움, 혼란을 경험한다. 비자발적 퇴직은 해당 중년 남성에게 많은 상처를 남기기도 한다. 가족의 생활을 위해서 퇴직 후에도 새로운 일을 모색해야 했다. 중년의 나이에 자신의 경험을 살릴 수 있는 직장에 취업하기는 쉽지 않고 그나마 소규모 창업이 현실적으로 가

능하다. 그러나 기업조직의 성원으로 일했던 경험으로 새로운 사업을 고려하는 경우 성공에 대한 자신감은 없고 불안하다. 경험 미숙으로 그마나 갖고 있던 목돈도 잃어버리기 일쑤다.

둘째, 퇴직 후 가족의 생활비 및 씀씀이는 매우 줄어들었다. 공무원이나 교사를 제외하고는 연금과 같은 꾸준한 수입이 없기 때문에 사기업에서 일했던 퇴직자들은 퇴직 후 실업급여가 중단된 이후에는 퇴직금이나 저축을 쪼개서 생활해나가고 있다. 과거와 같은 소득이 없기 때문에 이들의 전략은 씀씀이 줄이기이다. 받은 퇴직금으로는 2년 정도 생활비로 소진되었다. 소득이 중단된 후 불입하던 보험은 해지하고 개인적으로 연금보험을 불입하기도 한다. 60세가 되지 않는 현시점에서 이들은 보험 혜택을 받는 것은 없고, 퇴직금 외에 저축해 놓은 돈, 불규칙적으로 벌어오는 돈, 빚을 내서 생활하고 있다. 그렇지만 자녀의 교육비는 지출해야 한다. 생활비를 줄이기 위해 아들은 군대를 선택하는 것도 전략이다. 자녀가 직장에 다니면 생활비의 부담은 줄어들어 다행이지만 자녀 수준에 걸맞은 결혼을 치러주어야 한다는 생각을 하면 마음이 무겁다. 부인의 입장에서 남편은 사무직에서 오래 일했고 퇴직 후 주식 등으로 목돈을 없앤 터라 남편이 무엇인가를 하려고 하면 불안하여 부인의 입장에서는 현상유지가 최선이라고 생각하여 남편을 말리고 있다. 간혹 시어머니의 도움으로 살고 있는 케이스가 있다. 남들은 부모님 도움을 받을 수 있어서 부럽다고 하지만 젊은 사람이 능력이 없어서 노부모님의 돈으로 살아야 한다는 것이 불편하기 그지없다. 생활이 쪼들리다 보니 돈 문제로 부부간 불화가 종종 발생하며 삶이 힘겹게 느껴진다.

셋째, 남편의 퇴직이후 부인도 파트타임으로 꾸준히 일하면서 생활비를 보태고 있는 케이스가 늘고 있다. 본 연구대상의 대다수 가족의 경우 부인은 전업주부로 지내왔다. 남편들은 중산층의 관점에서 자신의 부인의 역할이 전업주부인 것을 이상적으로 생각하는 경향이 강하다. 돈이 필요해서 부인이 일하게 하는 것에 대해서 편하지 않다. 퇴직 후 급격한 소득 감소는 가족 차원에서 부인의 취업을 생각하게 하는 요인이다. 부인 역시 '부인이 나가서 돈 버는 것'에 대해서 남편과 부인이 유사한 생각을 하는 듯하다. 부인을 돈 벌

게 하고 자신은 집에 있으려는 남자는 부인 입장에서 비난의 대상이다. 규범적으로는 자녀양육과 가사에 전념하는 아내를 이상적으로 생각하지만 생활에 여의치 않으면 아내의 생계부양 역할이 고맙게 느껴진다.

넷째, 일부 부인들은 취업전선에 뛰어든다. 연구 대상 중년 퇴직 남성의 배우자 대부분은 전업주부로 살아왔다. 취업활동 경험이 많은 저소득층 여성들과는 달리 경제적 어려움에 적응하는 적응력이 떨어지는 편이다. 오랜 전업주부 생활이후 할 수 있는 일이라는 것이 단순노동이다. 몸이 고되고 힘들기도 하고 또 하고 싶어도 그나마 일도 없다. 중년기 여성의 경우 같은 연령대 남성에 비해서 단순노동 영역에서 취업의 기회가 풍부함에도 불구하고 정보가 부족하여 행동반경이 제한적이다. 위에서 살펴본 바와 같이 남편의 커리어 단계별 부인의 직업변동 양상은 행정·경영 및 전문가의 비율은 큰 변동을 보이지 않는다. 반면 서비스·판매 종사자와 단순노무 종사자가 크게 증가하는 것을 알 수 있다. 이것은 오랜 세월 전업주부로 있으면서 직업적 기술과 경험을 축적되지 못한 상태에서 가구소득 때문에 노동시장에 나오는 중년여성의 일반적 경향과 일치한다.

다섯째, 퇴직 남성들은 퇴직 후 재취업 시도를 하지만 힘들다는 것을 깨닫는다. 중년 퇴직 남성 대다수는 꾸준히 구직활동을 하고 있다. 취업정보 사이트에 이력서를 올리기도 하고 아는 사람들에게 부탁하기도 한다. 그러나 과거와 유사한 수준의 직장을 구하는 불가능하다는 것을 서서히 깨닫기 시작한다. 아직은 충분히 일할 수 있는 나이임에도 불구하고 취업시장은 50대를 그렇게 생각하지 않는다. 기대수준을 낮추어서 단순노동을 찾는 사람들도 있지만 그것도 쉽지 않다. 자신의 수준을 유지할 있는 선택은 자영업이지만 실패하는 자영업이 많음을 볼 때, 차라리 현상유지가 낫겠다는 생각으로 시도하기가 어렵다. 부인도 성과도 없이 사업에 매달리는 남편을 탐탁찮게 생각한다. 부인과의 다툼도 잦고 사업이 않아 위축되어 있다. 이를 옆에서 지켜보는 배우자도 답답하고 남편의 실직상태를 견디기 어렵다. 부인의 입장에서는 남편이 과거의 화려한 경력을 잊고 현실에 적응하여 눈을 낮추어 일했으면 한다. 그러나 그것이 남편의 자존심을 건드릴까봐 말도 못한다. 이에 부부갈등

은 높아만 간다.

3) 남성에게 직장의 의미와 퇴직 후 자격지심

첫째, 퇴직 남성 대부분은 일을 계속 찾고 있다. 경제적 이유 외에도 사회적 정체성 때문에 이들은 일하고 싶어 한다. 우리나라 경제성장기에 직업 커리어를 시작한 이들은 가족과 함께하는 시간을 제대로 갖지 못하고 일에 전념하였다. 자신을 둘러싼 사회적 관계는 “일하는 남성”인 자신을 전제로 형성되었다. “일하지 않는 자신”의 정체성은 미미할 뿐이다. 남편이나 아버지 역할의 주요 내용도 “돈 벌어서 가족”을 부양하는 것이다. 퇴직 남성이나 부인들 모두 전통적 성별 분업 규범을 내면화하고 있다.

둘째, 따라서 이들은 여유시간을 쓸 수 있는 훈련이 되지 못하였다. 퇴직자 대부분은 퇴직 후 불안하고 복잡한 심경 때문에 이것을 “여유시간”으로 느낄 마음의 “여유”가 없다. “여유시간”은 그야말로 퇴직 후 돈 못 버는 자신의 무능을 절실하게 느끼게 하는 잔인한 시간이다. 출근하는 모습을 몇 달 연출하면서 집을 나오기도 한다. 그들에게는 시간을 보내야 하는 것이 고역이다. 지금 일해야 한다는 강박에 사로잡혀 “풍족”하기 그지없는 시간이 부담스럽기만 하다. 무료하게 지내다가 가끔 운동을 하거나 인터넷 바둑을 둔다. 그러다가 아내와 외출 등으로 소일하고 있다. 한편 퇴직 후 늘어난 남편의 여가시간은 부인들에게도 골칫거리이다. 남편이 집에 있는 것이 여간 불편하지 않다. 남편 취미생활 관련해서 정보도 부족하고 수동적이다. 남편이 집에 있는 것이 부인의 영역이 침해당하는 듯 생각한다. 부인은 자신의 생활리듬이나 라이프스타일이 깨지는 것을 느끼고 있다.

셋째, 중년 퇴직 남성과 그들의 배우자는 자꾸 위축된다. 친구만나기, 부모형제 만나는 것을 꺼려하며 친목 모임에 나가는 횟수도 점점 줄인다. 친구들과 어울려 술을 마시는 데 드는 경제적 비용도 부담스럽다. 직업이 없다고 남에게 얻어먹고 다닐 수만 없는 일이다. 꾸준한 수입이 없는 상태에서 친구들 술값은 낸다는 것이 부담스러워 부인에게도 눈치가 보이고 스스로도 부담

스럽다.

넷째, 따라서 중년퇴직 남성들은 퇴직에 대해서 자격지심을 느끼고 있다. 아직도 한창 일할 수 있는 나이이고 일해야 하는 나이임에도 불구하고 그렇지 못하고 있다는 것에 대해서 자괴감에 빠져 있다. 중년 퇴직자의 이러한 심리상태 때문에 부인이나 자녀의 평범한 말 한마디나 행동에 예민하게 반응하여 갈등을 일으키기도 한다. 퇴직자 가족들도 "가장"의 마음을 상하게 하지 않으려고 눈치를 보며 조심하려 한다. 그럼에도 불구하고 중년 퇴직 남성들은 가족들의 사소한 말과 행동에 쉽게 노여워하게 된다. 아버지의 수입이 줄어든 것을 알고 자녀가 하던 부탁을 철회할 때 무시당한 것 같은 기분이 든다. 현재로서는 퇴직자 입장에서는 변화된 현실을 있는 그대로 수용하기가 어렵기 때문에 가족들의 언행에 방어적으로 행동하게 되고 그 결과 다툼도 발생하게 된다. 어떤 경우는 변화에 적응하지 못하고 오히려 더 권위를 세우려고 한다.

다. 퇴직 후 가족생활

1) 퇴직 후 부부생활

첫째, 중년 퇴직 남성들이 퇴직 후 자주 경험하는 것은 혼자 집에 있는 경우가 종종 발생한다는 것이다. 이러한 변화는 부인이 외출하는 것에는 퇴직 전후로 별 차이가 없지만 퇴직 후 남편이 집에 있는 시간이 늘어났기 때문이다. 부인의 부재로 부인에게 돌봄을 받지 못하는 느낌은 이들을 외롭게 한다. 퇴직 후 심리적으로 위축된 상태에서 부인에게 더욱 의지하게 된다. 집에 혼자 있으면 슬프기까지 하다. 어떤 퇴직자의 경우는 사회적으로 고립된 상태에서 부인은 유일한 말상대이기도 하다.

둘째, 아내의 부재 중 중년 남성들이 가장 힘들어 하는 점은 식사를 해결하는 것이다. 오랫동안 자신은 돈 벌어 오는 사람으로 아내는 살림하는 사람으로 역할이 굳어져 있어 끼니를 스스로 해결하는 것은 중년 퇴직 남성에게 어려운 과제이다. 중년 퇴직 남성들은 식사와 관련하여 부인에게 의존적이며

부인이 챙겨주는 것을 당연하게 기대하는 경향이 있다. 이러한 기대는 끼니 준비 자체의 어려움보다는 부인에게 돌봄을 받지 못한다는 것에 대한 섭섭함으로 이어진다. 더 나아가서 부인에게 존중받지 못한다는 생각도 하게 된다.

그러나 아내의 부재에 대해서 서운해 하기보다는 아내 못지않게 식사와 자녀돌보기를 잘 하는 남성들도 있다. 이러한 경향은 50대와는 달리 40대에서 발견되고 있다. 퇴직 전에는 아내의 서비스를 받다가 아내가 직장에 다니면서부터는 아이들과 본인의 식사를 자연스럽게 챙긴다. 아내의 외출에 대해서 현실적으로 대응하기도 한다. 외출 때문에 자신의 식사를 챙겨주지 못하는 것에 대해서는 서운하게 느끼는 점보다는 자녀의 끼니를 잘 챙겨주지 못하게 되는 상황에 대해서 안타깝게 생각한다. 여성이 남성에 비해 선천적으로 살림에 적합하다는 사회적 통념에 도전하는 사례도 발견된다. 부인보다 살림을 더 잘하는 남편의 경우는 부인의 부재가 자신의 살림솜씨를 뽐내는 기회가 된다. 어쩌다 한 번 하는 자신들과 달리 꾸준히 집안일을 해내는 부인을 높이 평가한다.

그런데 남편이 집안일 하는 것에 대해서 부인들은 두 가지 상반된 반응을 보인다. 어떤 경우에는 퇴직 후 여유 시간이 많아진 남편이 집안일을 열심히 돕기를 바라지만 다른 경우에는 이것을 달갑게 여기지 않는 부인도 있다. 왜냐하면 남편이 집안일을 하는 것을 계기로 부인의 살림솜씨를 흉보기 때문이다. 부인 입장에서는 집안일이라는 것이 해도 해도 끝이 없는 것이고 해도 빛이 나지 않지만 안하면 금방 티가 나는 일이다. 어쩌다 마음잡고 집안일하는 남편은 부인을 돕기보다는 부인에게 부담을 주는 것이다. 그래서 이러한 경우 남편이 청소하는 것이 달갑지 않은 것이다. 부인이 이해할 수 없는 점은 살림 수준에 대해서 높은 안목을 갖고 있는 남편이 저녁에 일 나가느라 바쁜 부인에게 자신의 밥을 차리고 나갈 것을 요구한다는 것이다.

셋째, 중년 퇴직 남성들이 부인에 대해서 제일 견디기 힘들어하는 점은 남과 비교당하는 것이다. 또 옛날에 한 실수를 녹음기처럼 반복하는 것도 견디기 힘들다. 젊어서 직장 다닐 때는 꿈과 희망이 있어서 이런 얘기를 들어도 대수롭지 않게 넘겼다. 돈이야 벌면 된다는 자신감이 있어서였다. 돈이 있었

다면 아무 문제가 되지 않았을 일과 관련하여 돈 때문에 자주 싸우게 된다. 돈이 없어서 집안 분위기가 삭막해지는 것 같다. 조사 대상 퇴직자와 부인은 돈만 있으면 많은 갈등이 해결될 것 같다고 말한다. 경제적 어려움에 짜증이 나는 부인들은 남편의 약점을 가차 없이 공격한다. 경제적으로 어려워진 상황에 대한 책임 추궁을 하면서 남편의 무능함을 여지없이 건드린다. 부인으로 인한 마음의 상처 그리고 부인에게 존중받지 못한다는 생각을 중년 퇴직 남성으로 하여금 이혼도 생각하게 한다. 그러나 이들의 이혼에 대한 고려는 감정적으로 격한 상태에서 떠오르는 것이지 실제로 그러려는 것은 아닌 것 같다. 감정이 가라앉으며 이혼에 대한 생각도 사라진다.

넷째, 심층면접 대상자 다수는 퇴직 후 부부관계가 나빠졌다고 한다. 갈등의 주요 발단은 돈이다. 부부간 다툼과 대립의 이면에는 돈 문제가 얽혀있다. 중산층 소비 유형에 길들여져 있던 이들 가족에게 “가장”의 수입 중단으로 인한 경제적 궁핍함에 적응하는 것이 고통스럽다. 어느 정도 여유 있게 생활하는 것이 익숙하던 부부에게 고정적 수입 중단으로 인한 생활의 재조정은 쉽지 않은 일은 듯하다.

퇴직 이후 부인이 직장생활을 하면서 경제력을 갖게 되자 무시당하는 것 같다고 한 남편은 말한다. 부인이 이러한 태도를 보이는 것은 성별 분업 이데올로기를 철저하게 내면화했기 때문이다. 남편의 역할은 돈 벌어오는 것인데 그것을 제대로 하지 못하니 비난의 대상이 되는 것이다. 경우에 따라서는 여자도 돈을 벌어 가족을 부양에 보탤 수 있다는 생각을 하기보다는 남편이 제 역할을 못하는 무능한 사람이라고 생각하는 경향이 더 강하게 나타난다. 경제적 생활과 관련된 책임을 부인과 자녀에게 일임하려는 남편의 방관적 태도도 부인을 화나게 한다. 이러한 남편의 태도는 부인으로 하여금 이혼까지 생각하게 한다. 퇴직한 중년 남성이 가족을 위해서 헌신했던 직장생활을 마감하고 허탈함을 느끼듯이 그들의 부인 또한 그러하다. 남편이 밖에서 열심히 일했듯이 이들도 자신이 하고 싶은 것을 양보하고 인내하며 남편 내조와 자녀양육에 헌신하였다. 자녀가 대학에 진학하면서 긴 고생 끝에 안락한 중년을 꿈꾸던 이들에게 남편의 퇴직으로 찾아온 어려운 상황을 견디기가 힘들다. 현재의

삶이 이전부터 기대했던 안락한 중년의 삶이 아닌 것이 실망스럽다.

2) 퇴직 후 아버지 역할 변화

첫째, 부인과의 관계뿐만 아니라 중년 남성들은 퇴직 후 자녀와의 관계에서도 어려움을 겪는다. 퇴직 전 직장일에 매진하여 자녀와 소통이 부족하였다. 퇴직 후 자녀와의 접촉은 심리적으로 위축된 상황에서 전개된다. 그들은 자녀의 의견이나 기호를 존중하며 대화를 해나가기보다는 자신의 뜻을 자녀가 따라주기를 바란다. 이러한 방식의 소통은 일방적이고 권위적이기 일쑤며 이것에 대한 자녀들의 반응은 갈등과 반항으로 나타난다. 어떻게 보면 아버지는 자녀와 대화하는 방식을 모르는 듯하다. 자녀와 퇴직한 아버지 사이의 소통에는 상당한 거리가 있음을 알 수 있다. 자녀양육의 주담당자였던 어머니는 비교적 자주 자녀와 대화하며 친밀한 관계를 형성하고 있다. 이러한 상황에서 가족 간 대화나 친밀한 관계에서 아버지는 배제되는 경향이 있다. 가족 내 갈등구조는 아버지에 대항하여 엄마와 자녀의 연합 전선이 형성되는 경향이 있다. 그러나 퇴직한 아버지와 자녀의 모습이 비관적이기만 한 것은 아니다. 자녀에게 공들인 만큼 수월하게 자녀와 소통할 수 있다. 아버지에 대한 자녀의 요구사항에 귀 기울이고 자녀에게 눈높이를 맞추려는 노력은 자녀와의 관계를 돈독하게 할 수 있다. 비록 직장일로 바빠서 자녀와 놀아주지 못했지만, 그것의 문제점을 깨닫고 개선하려는 아버지의 태도는 자녀와의 긍정적 관계를 형성하는데 있어서 중요한 요인으로 작용한다.

둘째, 중년 퇴직자 가정에서 가장 힘들어 하는 부분이 자녀교육과 관련된 것이다. 중산층의 대표적 특징은 자녀교육에 대한 투자를 통하여 자녀가 미래에 계층을 유지하거나 상승하도록 지원하는 것이다. 최근 우리 사회 교육열은 그 어느 때보다 높고 이러한 열기는 중산층에서 더 가시적으로 나타나고 있다. 자녀 교육이나 지원에 대한 기대수준이 높아 부모의 입장에서는 상당한 정도의 경제적 자원이 요구된다. 최근 중산층에서는 자녀의 대학교육은 기본이고 해외 어학연수나 해외여행이 일반화되어 있으나 자녀를 마음껏 지

원하지 못하는 퇴직자 가정의 갈등과 고충이다.

셋째, 퇴직자 가정에서 자녀들은 가정의 경제사정을 고려하여 이미 몸에 밴 중산층 소비취향을 조정해야 한다. 개인의 소비취향은 단순히 돈을 지출하여 물건을 구입한다는 것 이상의 의미가 있다. 그것은 자신의 사회적 정체성과 지위를 나타내는 상징이다. 정서적으로 민감한 시기에 있는 자녀들에게는 소비취향을 포기하는 것이 쉬운 일이 아니다.

2. 정책제언

본 연구의 서두에서 밝혔듯이 본 연구의 목적은 중년기 퇴직남성의 가족의 갈등양상을 분석하고 퇴직 후 원만한 적응방안을 마련하는 것이다. 정책제언은 두 가지로 제시하려고 한다. 하나는 퇴직 남성의 재취업과 관련된 사회제도의 개선이고, 다른 하나는 퇴직 남성이 역할상실로 경험하는 혼란과 그로 인해 발생하는 가족 구성원 간 갈등을 완화하는 프로그램을 개발하는 것이다. Ⅴ장에서 살펴본 바와 같이 현재 퇴직자들은 중년기 퇴직자 재취업과 관련하여 정부가 적극적이며 실효성 있는 정책을 마련할 것을 요청하고 있다. 다음에 제공되는 정책제언은 본 연구의 조사대상자들을 대상으로 얻은 연구결과를 참고로 작성한 것이다.

가. 사회제도개선에 대한 정책제언

첫째, 중년기 퇴직자들은 정책의 사각지대에 있다. 취업이나 재취업과 관련하여 청년층과 고령층에 관한 정책은 있지만 중년층에 대한 것은 없다. 이들에 대해 노동 및 직업훈련 부처는 정책의 대상으로 고려해야 한다.

둘째, 퇴직자를 위한 체계적인 퇴직준비교육이 필요하다. 현재 퇴직자 교육을 체계적으로 제공하는 기업은 소수에 불과하다. 기업구조조정이라는 전반적 분위기 속에서 직장인들은 조기퇴직에 대해서 불안해하고 있지만 퇴직 후 생활과 관련하여 체계적인 준비를 하지 못하고 있다. 각 기업으로 하여금

중년기 피고용인을 대상으로 퇴직준비교육을 제공하게 하여 이들로 하여금 퇴직후 생활에 대비하게 해야 한다. 퇴직준비교육의 내용은 포괄적이어야 한다. 재취업에 대한 내용뿐만 아니라 퇴직후 개인의 정체성 확립, 가족과의 관계 정립, 여가활용등 원만한 적응을 가능하도록 하는 것이어야 한다. 특히 퇴직전까지 스스로를 "생계부양자"로 규정하는 중년기 남성에게 전통적 성별분업 규범에서 벗어나 가족구성원과 평등한 관계를 유지하는 방법을 알려주어야 한다. 퇴직프로그램의 일부에는 부부 혹은 자녀가 공동으로 참여하도록 하는 것이 바람직하며, 이에 관한 구체적인 프로그램의 개발 및 보급이 중요하다. 퇴직준비교육을 제공하는 기업에 대해서는 교육의 내실 정도를 평가하여 인센티브를 제공해야 한다.

셋째, 기업과 정부가 협력하여 내실 있는 퇴직자 직업 프로그램을 만들어야 한다. 현재 직업 훈련은 많은 경우 사설학원을 통해서 이루어지고 있다. 이러한 교육훈련은 기업에서 요구하는 기술을 제공하는데 한계가 있다. 정부는 기업에서 요구하는 인력과 직업능력에 관하여 지속적으로 자료를 축적하고 관련 교육프로그램을 개발하여 퇴직자 재취업을 지원해야 한다. 정부는 고령자인재은행 등을 통하여 직업알선을 하고 있으나 직업의 종류가 제한되어 있어서 구직자의 참여도가 낮다는 사실을 주지해야 한다. 따라서 개인의 생애 경력개발을 지원해 줄 수 있는 프로그램을 개발하고 이를 적극적으로 활용할 수 있도록 홍보를 강화해야 한다. 또 정부와 기업은 재취업을 원하는 퇴직자 데이터베이스를 구축하여 기업과 구직자에게 관련 정보를 꾸준히 제공해야 할 것이다. 또 퇴직 전 경력 및 직업기술 수준에 맞는 재취업이 가능하도록 프로그램을 제공해야 할 것이다.

넷째, 임금피크제 확산을 도모하기 위해서 실시하는 기업에 세제혜택 등의 인센티브를 제공해야 한다. 임금피크제의 정착은 조기퇴직을 부분적으로 방지할 수 있다. 이 제도는 중고령층의 임금을 하향 조정하여 중년 직장인의 퇴직 시기를 늦추는 제도이이다.

다섯째, 퇴직연금 수령 연령에 미치지 못하는 중년층에게 퇴직연금을 분할해서 조기 수령할 수 있도록 하는 방안을 제공하는 것이 필요하다. 중년기

퇴직자들은 아직 연금의 수혜의 수혜 대상이 아니지만 생애주기 상 자녀양육으로 인한 가계지출의 부담이 크다.

여섯째, 연령에 대한 편견과 연령으로 인한 고용기피 요인을 제거하여 퇴직 후 불안정한 구직여건을 개선하는 노력이 필요하다. 특히 다음의 퇴직자 계약직에 대한 재취업 방안에 대한 한 사례에서 볼 수 있듯이 전문성을 활용하는 방법모색이 필요하다.

"돌아온 퇴직지점장들로 든든한 은행"

이들은 기업은행의 전직 지점장들로, 기업고객관리자(코아르엠 Co-RM, Corporate-Relationship Manager)로 불린다. 기업은행은 지난해 40명에 이어 올해 20명의 코아르엠을 뽑았다. 이들은 대부분 1950~52년생의 50대 중후반이다. 한창 일할 나이인 사람들이다. 이번에 선발된 코아르엠들은 2주 동안의 교육을 마치고 이날 서울과 경기 등 일선 지점에 배치됐다.

이들은 수시로 거래기업을 찾는다. 기업의 일상적 경영 상태를 상담하고, 경영과 자금문제 등을 컨설팅하게 된다. 성장할 싹이 보이는 기업을 찾아내는 업무도 한다. 계약직인 이들은 월 200만원의 급여를 받게 된다.(한겨레, 2007년 4월 12일자)

일곱째, 정부의 중・고령자 퇴직관련 정책이 국민에게 쉽게 홍보될 수 있도록 하는 적극적 방안이 필요하다. 정부는 현재 고령자 뉴스타트 프로그램, 신규고령자 고용촉진장려금, 실업급여 지급 및 고용지원서비스 등을 시행하고 있다. 그러나 이 제도가 국민에게 익숙하지 않은 것은 홍보의 부족일 수 있다. 따라서 중・고령자 퇴직을 개선제도에 대한 대국민 홍보가 강화되어야 할 것이다.

나. 개인과 가족관계에 있어서의 정책제언

첫째, 중년기 퇴직남성에게 양성평등 역할 분담에 대한 교육을 제공해야 한다. 우리사회에서 전통적 성별분업 이데올로기가 급변하고 있다는 사실을 교육을 통해 주지시켜야 한다. 우리사회에 남성은 생계유지자, 여성은 가사

역할 담당자라는 전통적 성별분업 이데올로기에 변화가 오고 있으며, 역할 조정 및 적응에 부부가 상호 협조해야 하는데 구체적인 관련 프로그램 개발 및 보급이 중요하다.

둘째, 퇴직 이후 남성의 분노의 조절 및 해소와 관련된 교육이 필요하다. 직장이 자신의 정체성의 전부였던 시절에 준비되지 않은 퇴직은 대다수의 중년기 남성에게 분노를 야기한다. 변화하는 사회에서 자신의 정체성 확립에 대한 새로운 의미 부여와 자신의 능력을 새로이 발휘할 또 다른 사회생활의 장(場)을 찾으려 하는 노력을 지원해야 한다.

셋째, 가족 구성원 간 원만한 의사소통을 지원하는 프로그램이 필요하다. 퇴직남성은 가족에게 자신이 처한 상황을 솔직히 알리는 방법을 배워야 한다. 자신의 퇴직을 명확히 알려, 가족생활을 공동으로 책임지려는 자세를 가져야 한다. 부인과 자녀는 퇴직 남성의 심리상태를 잘 모르고 중년기 남성도 자신의 심리적 상태를 드러내지 않기 때문에 오해가 생기고, 오해는 가족갈등을 심화시킨다. 이 때문에 새로운 삶의 환경에서 솔직하게 감정을 표현하는 법을 퇴직자 가족이 배워야 한다.

넷째, 퇴직 이후 새로운 삶을 적극적으로 찾을 수 있게 하는 지원프로그램이 필요하다. 더불어 퇴직 당사자의 노력도 중요하다. 퇴직 남성은 과거의 지위에 안주하기보다는 현실적으로 자신의 능력이 어떠한 방식으로 사회에서 활용될 수 있는가에 초점을 맞춰야 한다. 부인과 자녀는 가장의 경제적 소득보다는 무엇인가에 몰두하며 보람을 느끼기를 원하는 경우가 많다. 사실 자신의 지위를 낮추어가며 직업을 찾는 다는 일은 쉽지 않다. 특히 성장과정에서 자신을 낮추는 훈련이 되지 않은 전문직, 사무직, 대기업 간부직에게는 더욱 힘들 것이다. 퇴직자들이 눈높이를 조절하며 새롭게 삶을 설계하는 것을 지원하는 프로그램이 있어야 한다.

다섯째, 부인의 소득활동 증가에 따라 가정 내에서 유연한 성역할 분담이 필요하다. 중년기 여성의 경우 같은 연령대 남성에 비해서 단순노동 영역에서 취업의 기회가 풍부하다. 그러나 중년 퇴직 남성들이 퇴직 후 혼자 집에 되는 경우가 종종 발생한다. 부인의 부재로 부인에게 돌봄을 받지 못하는 느

낌은 이들을 외롭게 한다는 것이다. 오랫동안 자신은 돈 벌어 오는 사람으로, 아내는 살림하는 사람으로 역할이 굳어져 있어 기본적 끼니를 스스로 해결하는 것은 중년 퇴직 남성에게 어려운 과제이다. 부부갈등의 중요한 요인은 가사역할 분담에 있음을 감안해 볼 때, 부인이 식사시간에 없어도 가사 일은 남편이 담당할 수 있는 유연한 태도를 가져야 한다.

여섯째, 퇴직자 부모 교육 프로그램이 요구된다. 자녀의 의견에 귀를 기울여 본다. 자녀와의 관계에서도 권위적인 태도에서 벗어나 자녀의 요구사항에 귀 기울이고 자녀에게 눈높이를 맞추려는 노력이 필요하다. 아울러 퇴직 가정의 자녀들도 아버지를 이해하고 어려운 환경을 극복하도록 노력해야 한다. 비록 과거 직장일로 바빠서 자녀와 함께 하는 시간이 부족했지만, 퇴직 후라도 자녀와 긍정적 관계를 형성하려는 아버지의 태도는 중요하다.

참고문헌

■ 국내 단행본 및 연구보고서

김수원・이지연(2006), 『중고령자 능력개발을 위한 제2의 인생설계 지원 프로그램 연구』, 한국직업능력개발원.

김철홍(2007), 『고령자 고용이 고령사회 버팀목: 올해 연령차별금지 법제화, 정년연장, 계속고용장려금도입』, 『노동』, 제41권 제5호.

노동부(2002), 『국민의 정부 5년 실업대책백서』

_____(2003), 『고령자고용촉진대책 내부자료』

_____(2005), 『임금구조기본통계조사보고서』

_____(2006), 『300인 이상 사업장 고령자 고용현황조사 분석』

문소정(1995), 『가족 이데올로기의 변화』, 사회문화연구소.

손승영(1997), "기업과 남성," 『남성과 한국사회』, 사회문화연구소.

손유미・김철희(2003). 『중고령층의 직업능력개발체제』, 한국직업능력개발원.

유영주 외(2004), 『새로운 가족학』, 신정.

이정우(2006), 『고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구』, 인제대학교 산학협력단, 노동부.

장지연(2003), 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책』, 한국노동연구원.

변화순・서명선・김홍숙(1995), 『부성 계발에 관한 연구: 청소년 자녀를 둔 가족을 중심으로』, 한국여성개발원.

한국노동연구원(2006), 『2006년 고령화연구패널 제1차 기본조사』.

허재준・전병유(1998), 『고령자 노동시장: 현황과 정책과제』, 한국노동연구원.

■ 국내 논문

김명자(2003), “퇴직한 남편과 그 부인의 탄력성과 적응분석,” 「한국가정관리학회지」, 제21권 6호.

김애순・윤진(1995), “은퇴 이후의 사회・심리적 영향: 은퇴는 위기인가?,” 「한국노년학회」 제 6 회 노인복지 세미나.

김윤정・최윤희(2004), “중년기 부부의 결혼만족도가 노후준비도에 미치는 영향,” 「노인복지연구」, vol. 24, 2004년 여름호, pp.197-213.

김향은・정옥분(1992), “정년 퇴직을 앞둔 중년 남성의 심리적 불안: 퇴직예정자의 상태・특성불안과 현행 정년제도에 대한 시각을 중심으로,” 「대한가정학회지」 제30권 2호.

김정한(2006), “고령자 고용실태와 정책과제, 고령화사회의 노동시장,” 「한국노동연구원」, 노동경제학회 저출산고령사회위원회 토론회자료.

박충선(1995), “조기퇴직자의 가족적 지원과 대책방안,” 「한국노년학」 제15권 1호, pp.125-137.

방하남 외(2005), 「인구고령화와 노동시장변화 및 노동책과제」, 한국노동연구원.

배문조・전귀연(2004), “은퇴에 대한 태도 및 은퇴준비에 영향을 미치는 요인”, 「대한가정학회」, 42권, 7.

여성한국사회연구회 편(1997), 『남성과 한국사회』, 사회문화연구소.

신화용(1996), 남편의 은퇴와 부부관계의 변화에 대한 탐색적 고찰-부인과 남편의 지각 비교, 덕성여자대학교 사회과학연구, 4, 117-131.

신화용・조병은(1999), “남편이 퇴직한 부부의 상호작용 특성과 결혼만족도,” 한국노년학, 19(1).”

이승아・한경혜(1998), “중년기 직장남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활 계획,” 「대한가정학회지」, 제36권 5호, pp. 1-11.

이은아(2007), “중년기 남성의 가족 및 직업관련 변인과 생활만족도의 관계,” 「한국생활과학회」, Vol. 16, No.3.

장지연(2005), “고령화시대의 노동시장 정책”, 「The HRD Review: 직업과 인력개발」, 제8권 제2호.

정태연・전경숙(2007), “성인의 발달-무엇이 중요한가?: 자신의 삶에 대한 중년기 사람들의 평가,” 「한국심리학회」, 연차학술발표대회 논문집.

최가영・조임현・이의훈(2001), “노년기근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구,” 「한국노년학회」, vol. 21, no, 1. 73-92.

한경혜(2007), “라이프코스 관점에서 본 은퇴경험의 남녀차이”

한혜경(2003), “조기퇴직자의 우울감과 영향요인 연구,” 「한국가족복지학」 제11호.

■ 국외 단행본 및 연구보고서

Arther, M. B., & Roussequ, D.M. 1996. *The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University press.

Feldman, D. C., 1988. *Managing Careers in Organizations*, Glenview, Il: Scott, Foresman.

Harris, L., & Associates. 1981. *Aging in the Eighties: America in Transition*. Washington, DC: National Council on Aging.

Heckhausen, M., 1986. *Achievement and Motivation through the Life Span: Human Development and the Life Course*, Hillsdale, N.J.: Erbaum.

Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of The Corporation*, New York: Basic

OECD(2005),「한국의 고령화와 고용정책(*Ageing and Employment Policies: Korea*)」, 경제협력개발기구(OECD)엮음, 한국노동연구원.

OECD DB(2006), "Employment/Population Ratio, Activity and Unemployment Rates by Selected Age Group: Men".

Olson, David H. 1997. *Marriage and the Family: Diversity and Strengths,* Mayfield Publishing Company.

Schein, E. H., 1978. *Career Dynamics*, Reading. MA: addition-Wesley.

Thorson, J. A. 2000. *Aging in a Changing Society*, Philadelphia; Brunner&Mazel.

Quinn, J. F., Burkhauser, R. V., & Myers, D. A., 1990. *Passing the Torch.* Kalamazoo. MI: W. E. Upjohn Institute of Employment Research.

■ 국외 논문

Atchley, R. 1992. “Retirement and Marital Satisfaction,” In M. Szinovacz, Ekerdt, d. and Vinick, B.(eds), *Families and Retirement*, CA.: Sage.

Clark R. L., & McDermed, A. A. 1986. “Earnings and pension compensation: The effect of eligibility,” *Quarterly Journal of Economics*, 101:341-361.

Feldman, D. C., 1994. "The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization," *Academy of Management Review*, Vol.19, No.2, pp.285-311.

Fillenbaum, G. G., George, L. K, & Palmore, E. B. 1985. “Determinants and consequences of retirement among men of different races and economic levels,” *Journal of Gerontology*, 40: 85-94.

Glamser, D. F., 1981. "The Impact of preretirement programs on the retirement experiences," *Journal of Gerontology*, vol.36(2), pp.244-250.

Gordon, R. H., & Blinder, A. S., 1980. “Market wages, reservation wages, and retirement decisions,” *Journal of Public Economics*, 14:277-308.

Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. 1991. “The effects of pensions and retirement policies on retirement in higher education,” *American Economic Review*, 81:111-115.

Kim, S., & Feldman, D. C., 1998. "Healthy, wealthy, of wise: predicting

actual acceptances of early retirement incentives at three points in time." *Personnel Psychology*, 51:623-642.

_____, 2000. "Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its Consequences for quality of life in retirement," *The Academy of Management Journal,* Vol.43, No.6(Dec.,2000)

LaRock, S., 1995. "Retirement plan experiences: finds early retirement may have peaked," *Employee Benefit Plan Review*, Aug. 42-44.

Lee, W. K. M. & Law, K. W., 2004. "Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hong Kong," *The Journal of Applied Gerontology*, Vol.23, No.3, September, pp.212-233.

Levinson, D. J., 1986. "A conception of adult development," *American Psychologist*, 41:3-13.

Mein, G., Higgs, P., Ferrie, J. & Stansfeld, S.a., 1998. "Paradigms of retirement: the Importance of health and ageing in the whitegall Ⅱ Study". *Social Science Medicin*e, 47(4), 535-545.

Moen, P., Kim, J. E. and Hofmeister, H., 2001. "Couple's work/ retirement transitions, gender, and marital quality," *Social Psychology Quarterly*, Vol.64, No.1, pp.55-71.

Pienta, Amy M., 2003. "Partners in marriage: An analysis of husband's and wives' retirement behavior," *The Journal of Applied Gerontology*, Vol.22, No.3, September, pp.340-358.

Rodinm J., & Langer, E. J. 1977. "Long-term effects of a control-relevant intervention with institutionalized aged," *Journal of Personality and Social Psychology*, 35-897-902.

Ruhm, C. J. 1989. "Why older workers stop working," *Gerontologist,* 29:294-299.

_____. 1990a. "Career jobs, bridge employment, and retirement," In P. B. Doeringer(Ed.), *Bridges to Retirement*: 92-107. Ithaca, NY: Cornell University ILR Press.

_____. 1990b. "Bridge jobs and partial retirement," *Journal of Economics*, 8:482-501

Szinovacz, Maximiliane E. and DeViney, Stanley., 2000. "Marital characteristics and retirement decisions," *Research on Aging,* Vol.22, No.5, September, pp.470-498.

■ 인터넷 자료

한겨레, "돌아온 퇴직지점장들로 든든한 은행" 2007년 4월 12일자.

http://www.census.gov/

http://www.freudianslip.co.uk/havighurst-development-stages.php

부 록

1. 심층면접 질문자(남편용) 21
2. 심층면접 질문자(부인용) 23

ID: _____
면 접 자: _____
면접일자: _____
면접지역: _____
피면접자: _____
피면접자 연락처: (m.p.) _____(e-mail) _____
주소: _____

중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응

심 층 면 접 질 문 지 (남편용)

안녕하십니까?

국무총리실 산하 정부출연 연구기관인 한국여성정책연구원에서는 2007년도 퇴직남성에 관한 연구를 실시하고 있습니다. 최근 들어 우리 사회에서 퇴직은 희망퇴직, 조기 퇴직, 명예퇴직 등 그 형태가 다양화되고 있습니다. 퇴직 형태가 다양해지고, 점차 많은 수의 남성들이 보다 일찍 퇴직을 경험하면서 퇴직 남성들은 새로운 역할 변화를 겪게 됩니다.

이 조사는 퇴직 남성이 가정에서 겪는 역할 변화에 주목하여, 변화된 생활환경에 대한 적응도를 높이고 가정 내 화합과 성 평등을 도모하기 위한 방안을 마련하고자 시행하는 것입니다.

귀하의 모든 개인 정보는 연구 목적 이외의 용도로는 이용되지 않으며, 응답내용은 연구를 위해 소중히 사용될 것입니다. 바쁘신 가운데도 귀한 시간을 내주시어 조사에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

2007년 7월

연구책임자 변화순 여성정책전략센터소장
한국여성정책연구원

연 락 처 : (122-707) 서울시 은평구 불광동 1-363 ☎ (02) 3156-7000
담 당 자 : 하현정 ☎ (02) 3156-7269, 010-4615-4432

1. 다음 사항에 대해서 응답해주시면 감사하겠습니다.

☞ 아래 박스에 제공된 선택지에서 번호를 골라 기입해주십시오.

	성별	연령(만)	교육수준	직업
응답자				
배우자				
첫째자녀				
둘째자녀				
셋째자녀				
넷째자녀				
다섯째자녀				

☞ 성별 코드

1. 남성	2. 여성

☞ 교육수준 코드

1-1. 초등학교 재학	4-1. 대학교 재학
1-2. 초등학교 중퇴	4-2. 대학교 중퇴
1-3. 초등학교 졸업	4-3. 대학교 졸업
2-1. 중학교 재학	5-1. 대학원 재학
2-2. 중학교 중퇴	5-2. 대학원 중퇴
2-3. 중학교 졸업	5-3. 대학원 졸업
3-1. 고등학교 재학	
3-2. 고등학교 중퇴	
3-3. 고등학교 졸업	

☞ 직업코드

① 고위 임직원 및 관리자	⑨ 농/임/어업 숙련 종사자
② 전문가	⑩ 장치· 기계조작 및 조립 종사자
③ 기술공 및 준전문가	⑪ 단순노무종사자
④ 공무원(국공립교사 포함)	⑫ 가사
⑤ 정부기관 및 기타 공공기관 종사자	⑬ 학생
⑥ 사무종사자	⑭ 실업
⑦ 서비스종사자	⑮ 기타 (서술:)
⑧ 판매종사자	

2. 귀하는 언제 처음으로 결혼하셨습니까?

만 _____세

2-1. 지금도 당시 결혼했던 배우자와 함께 하고 계십니까?( )

1) 예 2) 아니오

3. 귀하께서 **퇴직하신 이유**는 무엇입니까? ( )

① 정년퇴직	⑦ 여가를 즐기기 위해
② 권고사직	⑧ 다른 직장으로 옮기기 위해
③ 명예퇴직	⑨ 현 직장에 불만족해서
④ 본인 건강이 나빠져서	⑩ 학업을 위해
⑤ 본인 수입에 여유가 생겨서	⑪ 가족원을 돌보기 위해
⑥ 배우자의 수입에 여유가 생겨서	⑫ 기타 (서술:_____)

4. 귀하는 퇴직 전 근무하시던 직장에서 얼마동안 일하셨습니까?

만 _____년 _____개월

5. 귀하가 현재 살고 있는 주거 형태는 다음 중 어느 것입니까? (해당 번호에 ✔표해 주십시오.)

1) 자가 2) 전세 3) 월세 4) 기타

6. 귀하와 귀하 가족이 소유하고 있는 부동산의 가치는 어느 정도 입니까?(주택가격, 전세값, 월세보증금, 기타 부동산 모두 포함)

1) 1천만원 미만
2) 1천만원 이상~ 5천만원 미만
3) 5천만원 이상~ 1억 미만
4) 1억 이상~ 2억 미만
5) 2억 이상~ 4억 미만
6) 4억 이상~ 6억 미만
7) 6억 이상~ 8억 미만
8) 8억 이상~ 10억 미만
9) 10억 이상

7. 귀하와 귀하 가족의 부채는 어느 정도입니까? 총 _____만원

7-1. 부채상환(주택관련 및 기타)과 관련하여 한 달 평균 얼마나 지출하십니까?

월평균_____만원

8. 현재 귀댁에서 자녀와 관련하여 지출하는 비용은 얼마나 되십니까?

월평균 학비_____만원
월평균 사교육비_____만원
월평균 자녀용돈_____만원

9. 현재 귀댁에서는 생활을 어떻게 하고 계십니까?

(중복체크가능)(　　)

항목	그렇다	아니다
1) 공적연금(국민연금, 교원연금, 공무원연금)을 받고 있다. (　　)	1	2
2) 사적연금(개인보험)을 받고 있다. (　　)	1	2
3) 근로소득이 있다. (　　)	1	2
4) 퇴직금을 쓴다. (　　)	1	2
5) 저축해 둔 돈을 사용한다. (　　)	1	2
6) 빚을 낸다. (　　)	1	2
7) 월세를 받는다. (　　)	1	2
8) 부모 또는 기타 가족의 도움을 받고 있다. (　　)	1	2

10. 귀댁에서는 월 평균 생활비로 얼마 정도를 지출하고 계십니까?

1) 50만원 미만
2) 50만원 이상~ 100만원 미만
3) 100만원 이상~ 200만원 미만
4) 200만원 이상~ 250만원 미만
5) 250만원 이상~ 300만원 미만
6) 300만원 이상

II. 응답자 직장경력 및 의식

1. 직장 경력 관련

☞ 아래 박스에 제공된 선택지에서 번호를 골라 기입해주십시오. '☞' 표시가 없는 문항은 직접 서술해 주십시오.

	첫 번째 직장(S)	퇴직 3년전 (R-1)	퇴직 시(R)	퇴직 후 첫 직장(R+1)	현재 상태
직장명(직종)					
근속연수(년/개월)					
연령(만)					
업무내용(직접서술)					
직위(직접서술)					
동료관계 ☞ 1					
직장만족도 ☞ 2					
업무스트레스 정도 ☞ 3					

☞ 1번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 매우 원만하지 못하다. 2. 원만하지 못한 편이다. 3. 보통이다
4. 원만한 편이다. 5. 매우 원만하다.

☞ 2번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 전혀 만족하지 못한다. 2. 만족하지 못하는 편이다 3. 보통이다
4. 대체로 만족한다. 5. 매우 만족하다.

☞ **3번**은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 매우 심하다.	2. 심한 편이다.	3. 보통이다.
4. 심하지 않은 편이다.	5. 거의 없다.	

2. 소득 및 부부관계 관련

2-1. 해당하는 번호를 빈 칸에 써 주십시오.

	첫 번째 직장(S)	퇴직 3년전 (R-1)	퇴직 시(R)	퇴직 후 첫 직장(R+1)	현재 상태
본인소득수준 ☞ 4					
가구소득수준 ☞ 4					
부인의 직업(서술)					
본인소득과 부인소득 비교 ☞ 5					
부부관계원만정도 ☞ 6					
부부불화정도 ☞ 7					
부부관계 평등정도 ☞ 8					
삶에 대한 만족도 ☞ 9					
본인 건강 ☞10					

☞ **4번**은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.(주관적 가구소득수준인지)

1. 하	2. 중하	3. 중
4. 중상	5. 상	

☞ 5번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 본인 > 부인	2. 본인 = 부인	3. 본인 < 부인

☞ 6번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 전혀 원만하지 않다.	2. 원만하지 못한 편이다.	3. 보통이다.
4. 원만한 편이다.	5. 매우 원만하다.	

☞ 7번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 불화가 자주 발생한다.	2. 불화가 종종 발생한다.	3. 보통이다.
4. 불화가 가끔 발생한다.	5. 불화가 거의 없다.	

☞ 8번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 전혀 평등하지 않다.	2. 평등하지 않은 편이다.	3. 보통이다.
4. 평등한 편이다.	5. 매우 평등하다.	

☞ 9번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 전혀 만족하지 않는다.	2. 만족하지 않는 편이다.	3. 보통이다.
4. 만족하는 편이다.	5. 매우 만족한다.	

☞ 10번은 다음의 척도를 기준으로 답하십시오.

1. 건강상태가 매우 나쁘다.	2. 건강하지 못한 편이다.	3. 보통이다
4. 건강한 편이다.	5. 매우 건강하다.	

3. 성별역할에 대한 인식

귀하는 다음의 의견에 관하여 어떻게 생각하십니까? 다음의 보기를 이용하여 번호에 체크하시거나 괄호 안에 번호를 써주세요.

☞ 피면접자분께서 아래의 경우에 대해 어떻게 생각하시는지 본인의 생각을 답하게 하세요.

문 항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 아버지는 가족을 부양하고 어머니는 살림과 양육에 전념하는 것이 가장 이상적이다. (　　)	1	2	3	4	5
2) 맞벌이가구에서 남성도 여성과 동등하게 자녀양육과 살림에 참여해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5
3) 병든 시부모 수발은 반드시 며느리가 해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5
4) 직장일로 바빠 자녀에게 소홀히 하여도 좋은 아버지로서 아무 문제가 없다.(　　)	1	2	3	4	5
5) 남자도 육아휴직제도를 적극 활용해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5

III. 퇴직자 남성 심층면접 설문문항

☞ 다음의 질문에 대해 '예' 또는 '아니오'식의 답변보다는 질문과 관련된 사례를 들어가며 당시의 심경을 자세히 말씀하여 주십시오.

1. 퇴직 후 생활

1) [개개인에 대한 격려-응집력] **퇴직**은 어떻게 하게 되셨나요? 퇴직당시 **심경, 가족 분위기**는 어떠셨는지 말씀해주십시오.

2) 퇴직하시기 전 퇴직 후 생활에 대해 대책을 미리 마련하셨나요? **현재 생활은 어떻게 하고 계신가요? 귀 댁에서 지출하는 한 달 생활비는 얼마 정도 되나요?**

3) **퇴직 후 현재 다른 일**을 하고 계십니까? 그러시다면 하시는 일에 대해 말씀해주십시오(직장명, 직종, 근무시간, 만족도 등). 그렇지 않으시다면 구직을 하고 계신가요? 찾고 계신 일은 무엇인가요?

4) [친밀감-응집력] 퇴직 후 여가시간을 어떻게 보내셨나요? 갑자기 여가시간이 많아졌을 당시 심경은 어떠셨나요? **퇴직 후** 주중과 주말 **하루 일과** 중심으로 말씀해 주십시오.

2. 직장경력

1) 과거 직장경력을 염두에 두시면서 당시 경험했던 애로사항, 일에서 느끼신 보람, 만족도 등에 대해서 말씀해 주십시오.

☞ 이 질문은 피면접자가 직장생활에 대해 보다 심층적으로 답하게 하기 위한 질문입니다.

2) 직장에서 상사, 동료, 부하직원과의 인간관계는 어떠셨습니까?

3) 직장에서 생긴 스트레스는 어떻게 풀었고, 어려운 일이 생기면 누구에게 털어놓고 상의하는 편이셨습니까?

4) [함께하기-응집력] 지난날을 돌아볼 때 **직장생활이 귀하의 삶에서 차지했던 비중**은 어느 정도였습니까? 정시퇴근은 자주 하셨나요?

5) 퇴직하시기 전에, 일하시던 회사에서 퇴직관련 프로그램이나 교육을 받으신 적이 있으신가요? 그러시다면 어떤 내용이었나요? 퇴직예정자를 위해 회사는 어떤 교육을 제공해야 한다고 생각하십니까?

3. 가족관계

(1) 부부관계(퇴직 전/후 비교)

1) **[존중과 신뢰-응집력]** 귀하의 부부는 금슬이 좋으신 편입니까? 지금 부인과 같은 방을 쓰고 계십니까? 다른 집과 비교하여 예를 들어가며 말씀해주십시오.

2) 가족과 함께 계시면 마음이 편하십니까? 집에서 외로움을 느끼신 적이 있습니까?

3) **[친밀성-응집력]** 귀하는 부인이 가장 좋아하는 음식, 가장 갖고 싶어 하는 물건, 가장 하고 싶어 하는 것이 무엇인지 아십니까? 귀하가 좋아하는 음식, 갖고 싶어 하는 물건, 하고 싶어 하는 것은 무엇입니까?

4) [의사 결정-의사소통]다음의 문제들에 대해 귀하의 가정에서는 누가 결정권을 갖고 있습니까? 해당번호를 괄호 안에 적어 주십시오.

항목	모두 남편이	주로 남편이	부부가 함께	주로 부인이	모두 부인이
1) 남편의 직장에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
2) 부인의 직장에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
3) 부부동반 모임에 참석하는 일을 결정 할 때 (　　)	1	2	3	4	5
4) 시댁과 남편 친척들과 관련된 일을 결 정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
5) 친정과 부인 친척들과 관련된 일을 결 정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
6) 자녀의 교육에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
7) 자녀 취직에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
8) 자녀 결혼에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
9) 집을 사고파는 일 등 재산과 관련된 일을 결정 할 때 (　　)	1	2	3	4	5
10) 가구를 바꾸거나 새로운 가전제품을 사는 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
11) 남편 또는 부인의 용돈 또는 생활비를 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
12) 휴일이나 휴가 계획을 짤 때 (　　)	1	2	3	4	5

5) [친밀감-응집력] 귀하에게 **자녀와 부인** 중 누가 더 중요하고 **가깝습니까**? 귀하의 부인은 귀하와 자녀 중 누구를 더 중요하고 가깝게 생각하는 것 같습니까?

6) **[역할 변화에 대한 적응력-융통성]** 식사 때가 되었는데 **부인이 집에 부재중일 경우** 어떤 기분이 드시나요?

7) **[친밀성-응집력]** 귀하 부부는 함께 외출이나 여행을 자주 하시는 편입니까?

7-1) **[함께하기-응집력]** 귀하는 모임, 외부 활동 등 외출 시에 부인과 함께 가는 것을 좋아하십니까?

1. 전혀 좋아하지 않는다.	2. 별로 좋아하지 않는다.	3. 보통이다.
4. 종하하는 편이다.	5. 매우 좋아한다.	

7-2) 귀하는 부인과 함께 장 보러 가는 것을 좋아하십니까?

1. 전혀 좋아하지 않는다.	2. 별로 좋아하지 않는다.	3. 보통이다.
4. 종하하는 편이다.	5. 매우 좋아한다.	

7-3) 귀하의 부인은 식사모임(계모임, 동창모임 등)에 자주 가시는 편입니까? 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

7-4) **취미활동**이 있습니까? 동창회·동호회, 친구모임 등의 모임에 나가십니까? 퇴직 이후 **사람들과 어울리는데 어려움이 있었다면** 말씀해주십시오.

8) **[이해-의사소통] 퇴직 후 부인과의 관계**는 어떠셨습니까? 부인과 **가장 힘들었던 경우는** 언제였는지 당시 상황을 말씀해주십시오.

8-1) **[의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] 돈 문제로 부인과 크게 다투신 적**이 있습니까?

8-2) **[의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] 자녀문제로 부인과 크게 다투신 적**이 있습니까?

8-3) **[의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] 귀하의 부모님, 형제문제, 처갓집 식구문제로 부인과 크게 다투신 적**이 있습니까?

8-4) 부인에게 더 바라시는 점이 있습니까?

9) 가족들과의 불화로 집을 나가고 싶다는 생각을 하신 적이 있었습니까? 무슨 일 때문에 그러셨는지 말씀해주십시오.

9-1) 이혼을 심각하게 고려한 적이 있었습니까? 무슨 일 때문에 그런 생각을 하셨습니까?

10) 귀하는 부인의 살림솜씨에 대해서 어떻게 생각하십니까? 부인의 살림하기와 자녀양육의 공로가 귀하의 직장생활만큼 컸다고 생각하십니까? (　　)

1. 전혀 아니다.	2. 별로 크지 않다. .	3. 보통이다.
4. 약간 그렇다.	5. 매우 그렇다	

11) [개인생활 가치인정-응집력] 부인께서 옷, 화장품, 장신구, 헬스, 마사지 등에 사용하는 씀씀이는 어느 정도인가요? 귀하의 퇴직 후 부인의 씀씀이가 바뀌었나요?

12) [융통성] 남성퇴직과 관련하여 여성의 경제적 역할을 어떻게 생각하십니까? 부인이 일하는 경우 남편의 퇴직으로 인한 경제적 어려움이 덜할 것으로 생각하십니까?

12-1) [부인이 전업주부인 경우] 퇴직을 전후로 부인이 일했으면 하고 생각한 적이 있으신가요?
[부인이 일하시는 경우] 퇴직을 전후로 부인이 일하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(2) 자녀와의 관계(퇴직 전/후 비교)

1) [존중-응집력] 대화를 자주 하시는 편입니까? 자녀와 대화가 잘 되지 않은 적이 있다면 말씀해주십시오. 자녀로부터 외면당한다고 느낀 적이 있습니까?

2) [의사소통] 자녀와 의견이 충돌할 때 어떻게 대응하시는 편입니까? 예를 들면서 말씀해주십시오. 자녀와 의견충돌이 발생할 때 부인은 어떤 역할을 하시나요?

3) [의사소통] 자녀의 고민이나 문제점을 제때 파악하시는 편이십니까?
( )

1. 전혀 그렇지 않다. .	2. 별로 그렇지 않다.	3. 보통이다.
4. 약간 그런 편이다.	5. 매우 그렇다.	

4) 아버지 역할이 정말 힘들다고 느끼신 적이 있으면 말씀해주십시오.

4. 친족관계

1) 귀하부부는 귀하의 부모님 때문에 부부싸움을 하신 적이 있으신가요?

2) 귀하의 부모님 지원 (용돈, 동거, 수발 등)과 관련하여 형제간 갈등을 경험한 적이 있습니까? 그것과 관련하여 부인과 다툰 적이 있으면 말씀해주십시오.

3) 귀하는 처갓집 식구들에게 잘하시는 편입니까? 처갓집 식구들에게 섭섭한 점은 없습니까?

4) 퇴직 직후 **경제적 혹은 심리적 측면에서** 도움을 주었던 가족(부모님, 형제, 처가식구)이 있으셨으면 말씀해주십시오.

5. 향후 생활에 대한 계획

1) 여생에 대한 계획을 세우고 계십니까? 꼭 해야 하거나, 하고 싶은 일이 있으시면 어떤 것인가요?

2) 노후 생활을 위해 저축을 하고 계십니까?

3) 퇴직자 재취업과 관련된 국가정책에 대해 바라는 것이 있다면 말씀해 주십시오.

☞ 장시간 답변에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

ID: _____
면 접 자: _____
면접일자: _____
면접지역: _____
피면접자: _____
피면접자 연락처: (m.p.) _____(e-mail) _____
주소: _____

중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응

심 층 면 접 질 문 지 (부인용)

안녕하십니까?

국무총리실 산하 정부출연 연구기관인 한국여성정책연구원에서는 2007년도 퇴직남성에 관한 연구를 실시하고 있습니다. 최근 들어 우리 사회에서 퇴직은 희망퇴직, 조기 퇴직, 명예퇴직 등 그 형태가 다양화되고 있습니다. 퇴직 형태가 다양해지고, 점차 많은 수의 남성들이 보다 일찍 퇴직을 경험하면서 퇴직 남성들은 새로운 역할 변화를 겪게 됩니다.

이 조사는 퇴직 남성이 가정에서 겪는 역할 변화에 주목하여, 변화된 생활환경에 대한 적응도를 높이고 가정 내 화합과 성 평등을 도모하기 위한 방안을 마련하고자 시행하는 것입니다.

귀하의 모든 개인 정보는 연구 목적 이외의 용도로는 이용되지 않으며, 응답내용은 연구를 위해 소중히 사용될 것입니다. 바쁘신 가운데도 귀한 시간을 내주시어 조사에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

2007년 7월

연구책임자 변화순 여성정책전략센터소장
한국여성정책연구원

연 락 처 : (122-707) 서울시 은평구 불광동 1-363 ☎ (02) 3156-7000
담 당 자 : 하현정 ☎ (02) 3156-7269, 010-4615-4432

I. 일반적 사항

1. 성별역할에 대한 인식

귀하는 다음의 의견에 관하여 어떻게 생각하십니까? 다음의 보기를 이용하여 번호에 체크하시거나 괄호 안에 번호를 써 주세요.

☞ 피면접자분께서 아래의 경우에 대해 어떻게 생각하시는지 본인의 생각을 답하게 하세요.

문 항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
A. 아버지는 가족을 부양하고 어머니는 살림과 양육에 전념하는 것이 가장 이상적이다. (　　)	1	2	3	4	5
B. 맞벌이가구에서 남성도 여성과 동등하게 자녀양육과 살림에 참여해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5
C. 병든 시부모 수발은 반드시 며느리가 해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5
D. 직장일로 바빠 자녀에게 소홀히 하여도 좋은 아버지로서 아무 문제가 없다. (　　)	1	2	3	4	5
E. 남자도 육아휴직제도를 적극 활용해야 한다. (　　)	1	2	3	4	5

II. 퇴직 남편의 부인 심층면접 설문문항

☞ 다음의 질문에 대해 '예' 또는 '아니오'식의 답변보다는 질문과 관련된 사례를 들어가며 당시의 심경을 자세히 말씀하여 주십시오.

1. 퇴직 후 생활

1) [개개인에 대한 격려-응집력] **퇴직**은 어떻게 하게 되셨나요? 퇴직당시 **심경, 가족 분위기**는 어떠셨는지 말씀해주십시오.

2) 퇴직하시기 전 퇴직 후 생활에 대해 대책을 미리 마련하셨나요? 현재 생활은 어떻게 하고 계신가요? **귀 댁에서 지출하는 한 달 생활비는 얼마정도 되나요?**

3) 퇴직 후 여가시간을 어떻게 보내고 계신가요? 갑자기 여가시간이 많아졌을 당시 심경은 어떠셨나요? **퇴직 후** 주중과 주말 **하루 일과** 중심으로 말씀해 주십시오.

2. 가정환경과 자녀양육

(1) 부부관계(퇴직 전/후 비교)

1) **[존중과 신뢰-응집력]** 귀하의 부부는 금슬이 좋으신 편입니까? 남편과는 지금 같은 방을 쓰고 계십니까? 다른 집과 비교하여 예를 들어가며 말씀해주십시오.

2) **[친밀성-응집력]** 귀하는 남편이 가장 좋아하는 음식, 가장 갖고 싶어 하는 물건, 가장 하고 싶어 하는 것이 무엇인지 아십니까? 귀하가 좋아하는 음식, 갖고 싶어 하는 물건, 하고 싶어 하는 것은 무엇입니까?

3) **[친밀성-응집력]** 귀하 부부는 함께 외출이나 여행을 자주 하시는 편입니까?

3-1) **[함께하기-응집력]**귀하는 모임, 외부 활동 등 외출 시에 남편과 함께 가는 것을 좋아하십니까?

1. 전혀 좋아하지 않는다.	2. 별로 좋아하지 않는다.	3. 보통이다.
4. 좋아하는 편이다.	5. 매우 좋아한다.	

3-2) 귀하는 남편과 함께 장 보러 가는 것을 좋아하십니까?

1. 전혀 좋아하지 않는다.	2. 별로 좋아하지 않는다.	3. 보통이다.
4. 좋아하는 편이다.	5. 매우 좋아한다.	

3-3) 귀하는 식사모임(계모임, 동창모임 등)에 자주 가시는 편입니까? 남편은 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

4) [의사 결정-의사소통]다음의 문제들에 대해 귀하의 가정에서는 누가 결정권을 갖고 있습니까? 해당번호를 괄호 안에 적어 주십시오.

항목	모두 남편이	주로 남편이	부부가 함께	주로 부인이	모두 부인이
1) 남편의 직장에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
2) 부인의 직장에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
3) 부부동반 모임에 참석하는 일을 결정 할 때 (　　)	1	2	3	4	5
4) 시댁과 남편 친척들과 관련된 일을 결 정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
5) 친정과 부인 친척들과 관련된 일을 결 정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
6) 자녀의 교육에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
7) 자녀 취직에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
8) 자녀 결혼에 관련된 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
9) 집을 사고파는 일 등 재산과 관련된 일을 결정 할 때 (　　)	1	2	3	4	5
10) 가구를 바꾸거나 새로운 가전제품을 사는 일을 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
11) 남편 또는 부인의 용돈 또는 생활비를 결정할 때 (　　)	1	2	3	4	5
12) 휴일이나 휴가 계획을 짤 때 (　　)	1	2	3	4	5

5) [이해-의사소통] **남편의 퇴직 후** 남편과의 관계는 어떻습니까? **가장 힘들었던 경우는** 언제였는지 당시 상황을 말씀해주십시오.

5-1) [의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] **퇴직 전과 후에 돈 문제로 남편과 크게 다투신 적**이 있습니까? 다투신 적이 있다면 이유와 그 때의 상황에 관하여 자세히 말씀해 주십시오.

5-2) [의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] **퇴직 전과 후에 자녀문제로 남편과 크게 다투신 적**이 있습니까?

5-3) [의견충돌로 인한 갈등과 해소-의사소통] **퇴직 전과 후에 귀하의 부모님, 형제문제, 또는 시댁식구와의 문제로 남편과 크게 다투신 적**이 있습니까?

5-4) **남편에게 더 바라시는 점이 있다면 어떤 것입니까?**

6) 가족들과의 불화로 집을 나가고 싶다는 생각을 하신 적이 있었습니까? 무슨 일 때문에 그러셨는지 말씀해주십시오.

6-1) **이혼을 심각하게 고려한 적**이 있었습니까? 무슨 일 때문에 그런 생각을 하셨습니까?

7) **[개인생활 가치인정-응집력] 부인**의 옷, 화장품, 장신구, 헬스, 마사지 등에 사용하는 씀씀이는 어느 정도인가요? 남편 퇴직 후 귀하의 씀씀이가 바뀌었나요?

8) [부인이 전업주부인 경우] 퇴직을 전후로 귀하가 일을 했으면 하고 생각한 적이 있으신가요?
[부인이 일하시는 경우] 퇴직을 전후로 귀하가 일하시는 것에 대해서 남편은 어떻게 생각하십니까?

(2) 자녀와의 관계(퇴직 전/후 비교)

1) **[존중-응집력] 귀하는 자녀와** 대화를 자주 하시는 편입니까? 남편은 자녀와 자주 대화를 하십니까? 남편과 자녀의 의견이 충돌할 때 귀하께서는 어떤 역할을 하시나요?

2) **[친밀감-응집력]** 귀하에게 남편과 **자녀** 중 누가 더 중요하고 **가깝습니까**? 귀하의 남편은 귀하와 자녀 중 누구를 더 중요하고 가깝게 생각하는 것 같습니까?

3) **[의사소통] 귀하와 귀하 남편은** 자녀의 고민이나 문제점을 제때 파악하시는 편이십니까? (　　)

1. 전혀 그렇지 않는다.	2. 별로 그렇지 않는다.	3. 보통이다.
4. 약간 그런 편이다.	5. 매우 그렇다.	

3. 친족관계

1) 귀하의 부모님 지원(용돈, 동거, 수발 등)과 관련하여 형제·자매 간 갈등을 경험한 적이 있습니까? 그것과 관련하여 부인과 다툰 적이 있으면 말씀해주십시오.

2) 남편은 처갓집 식구들에게 잘하시는 편입니까? 귀하는 시댁 식구들에게 섭섭한 점은 없습니까?

3) 남편 퇴직 직후 남편이 **경제적 혹은 심리적 측면에서** 도움을 받은 가족(부모님, 형제, 처가식구)이 있으셨으면 말씀해주십시오.

4. 향후 생활에 대한 계획

1) 여생에 대한 계획을 세우고 계십니까? 꼭 해야 하거나, 하고 싶은 일이 있으시면 어떤 것인가요?

2) 노후 생활을 위해 저축을 하고 계십니까?

3) 퇴직자 재취업과 관련된 국가정책에 대해 바라는 것이 있다면 말씀해 주십시오.

☞ 장시간 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

2007 연구보고서-12

중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응

2007년 12월 26일 인쇄
2007년 12월 28일 발행
발행인 : 김 경 애
발행처 : 한국여성정책연구원
서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)
전화 / 02-3156-7000 (代)
인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-197-0 93330 <정가 12,500 원>