

여성혐오 넘어 일과 삶을 리셋하라!

2017 대선 토론회

2017.2.23.Thu 2~6pm

국회도서관 소회의실



새턴
법인 한국여성노동자회
KOREAN WOMEN WORKERS ASSOCIATION



전국여성노동조합
KOREAN WOMEN'S TRADE UNION

국회 여성가족위원장 남인순, 국회의원 권미혁·송옥주(더불어민주당), 김삼화·신용현(국민의당), 이정미(정의당)

- 일시 : 2017년 2월 23일 (목) 14:00-18:00
- 장소 : 국회도서관 소회의실
- 주최 : 한국여성노동자회, 전국여성노동조합
남인순 더불어민주당 국회의원 · 국회 여성가족위원장
권미혁 더불어민주당 국회의원 | 김삼화 국민의당 국회의원
송옥주 더불어민주당 국회의원 | 신용현 국민의당 국회의원
이정미 정의당 국회의원

○ 프로그램

1부

나의 표는 []에 던지마!

사회 : 임윤옥 한국여성노동자회 상임대표

14:00-14:50

현장의 소리

: 취업준비생 | 워킹맘 | 돌봄노동자 | 비정규직 노동자

2부

성평등 사회를 실현하라!

사회 : 나지현 전국여성노동조합 위원장

14:50-18:00

발제

혁명과 협상의 사이, 어떻게 국가에 개입할 것인가?

정치적 시대, 페미니스트 정치학의 필요성

: 이나영 중앙대학교 사회학과 교수

여성노동정책과 돌봄노동에 대한 논의

: 윤자영 충남대학교 경제학과 교수

여성노동정책의 방향과 쟁점 : 평등주의의 관점에서

: 장지연 한국노동연구원 연구위원

토론

류은숙 정의당 여성위원장

박진경 인천대학교 기초교육원 교수

김성민 더불어민주당 정책위 여성가족전문위원

이성은 국민의당 국민정책연구원 연구기획위원회 부위원장

정다운 안희정 캠프 노동정책특별보좌관

최정식 UNI-국제사무금융서비스노조연합 한국협의회 사무총장

종합토론

인사말	5
한국여성노동자회 · 전국여성노동조합	6
남인순 더불어민주당 국회의원 · 국회 여성가족위원장	8
권미혁 더불어민주당 국회의원	10
김삼화 국민의당 국회의원	12
송옥주 더불어민주당 국회의원	14
신용현 국민의당 국회의원	16
이정미 정의당 국회의원	18
설문조사	21
열정을 다해 일해도 벗어날 수 없는 저임금, 비정규직이라는 블랙홀 : 대선 여성노동 공약 욕구조사 : 배진경 한국여성노동자회 공동대표	
발제문	31
혁명과 협상의 사이, 어떻게 국가에 개입할 것인가? 정치의 시대, 페미니스트 정치학의 필요성 : 이나영 중앙대학교 사회학과 교수	33
여성노동정책과 돌봄노동에 대한 논의 : 윤자영 충남대학교 경제학과 교수	47
여성노동정책의 방향과 쟁점 : 평등주의의 관점에서 : 장지연 한국노동연구원 연구위원	65
토론문	79
류은숙 정의당 여성위원장	80
박진경 인천대학교 기초교육원 교수	81
김성민 더불어민주당 정책위 여성가족전문위원	85
이성은 국민의당 국민정책연구원 연구기획위원회 부위원장	86
정다운 안희정 캠프 노동정책특별보좌관	89
최정식 UNI-국제사무금융서비스노조연합 한국협의회 사무총장	94

인 사 말



임윤옥

한국여성노동자회 상임대표



나지현

전국여성노동조합 위원장

성평등으로 일과 삶을 리셋하자!

2016년은 여성운동사에 한 획을 긋는 해였다. 여성들은 강남역 여성 살해 사건을 계기로 여성혐오와 일상의 공포에 대해 사회적으로 발언하고 공론화하기 시작했다. 낙태죄 폐지, #OOO내 성폭력 등 여성의 몸에 대한 국가와 가부장제도의 폭력적 개입에 대해 거센 문제제기가 시작되었다. 또한 2016년은 촛불 민심으로 박근혜 대통령 탄핵소추안이 가결된 역사적인 해이기도 하다.

이 두 사건은 개별적 사건처럼 보이지만, 한국 근대화 과정에서 비롯된 젠더와 계급 갈등이 폭발한 쌍생아적 사건이라고 볼 수 있다. ‘잘 살아보세’로 대표되는 한국의 근대화 동력은 철저히 남성, 대기업, 수출 중심이었다. 국가 개발을 명목으로 여성 인권을 억압하고 중소기업들을 착취하며 내수 희생을 대가로 경제발전을 추동해온 것이다. 그리고 그 경제발전의 결실은 기득권 세력이 독점하였다.

대한민국의 근대화의 가장 기본축은 남성이었다. 여성은 남성이 낀 노동시

간 아무런 걱정 없이 일할 수 있도록 가사와 양육, 돌봄을 전담해야했다. 여성은 남성 ‘기 살리기’에 동원되었고 가정폭력, 성폭력, 성희롱 등 인권유린 앞에서조차 침묵을 강요당했다. 여성노동자는 수출 경쟁력 강화를 위해 노동권을 침해당했고 불안정고용, 최저임금에 시달리고 있다. 남성 중심 가부장사회에서 고착된 성별분업, 유리천장, 불평등 심화는 청산되었어야 했지만 이명박-박근혜 보수 정권 집권으로 더 심화되고 말았다. 여성노동자는 국가경쟁력 강화와 경제위기의 희생양이 되었고 고용평등, 성평등은 실종된 것이다.

2017년은 이제 새 판을 짜야 한다. 차별과 혐오를 넘어 일과 삶을 리셋해야 한다. 기득권 청산, 승자독식, 부의 대물림, 남성 중심 사회를 공정과 평등, 실질적 민주주의, 성평등이 작동되는 사회로 바꾸어야 한다.

87년 체제 이후에 천만이 넘는 촛불 민심으로 만들어질 30년만의 기회, 2017년 대선!

그 대선에서 여성혐오를 넘어 성평등으로 일과 삶을 리셋할 수 있는 현실적이고도 근본적인 방안이 나와야 한다. 본 토론회가 그런 역할을 할 수 있기를 기대하며 어려운 발제를 수락해주신 발제자, 토론자, 수고해주신 모든 분들께 감사드린다.



남인순

국회 여성가족위원장 · 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까? 국회 여성가족위원장 더불어민주당 송파병 국회의원 남인순입니다.

오늘 이 자리는 ‘여성혐오를 넘어 일과 삶을 리셋하라’는 주제로 대선토론회가 열리는 자리입니다. 토론회를 함께 준비해주신 한국여성노동자회 임윤옥·배진경 대표님, 전국여성노동조합 나지현 위원장님, 더불어민주당 권미혁·송옥주 의원, 국민의당 김삼화·신용현 의원, 정의당 이정미 의원님 감사합니다. 일 하는 여성들을 위해 애쓰시는 한국여성노동회와 전국여성노동조합, 그리고 국회 여성가족위원회와 환경노동위원회에서 일하고 있는 여성의원님들과 함께 공동주최 하게 되어 더욱 뜻 깊습니다.

우리 현대사에서 매우 중요한 선거가 될 이번 대선은, 대한민국을 올바르게 변화시켜나가고자 하는 국민적 열망에 응답해야 합니다. 촛불민심으로 분출된 광장의 열기는 비정상적 체제에 대한 규탄과 심판의 측면도 있지만, 한편에선 신체제에 대한 갈망이었습니다. 따라서 신체제(nouveau régime)로 전환하는 개혁적인 과제를 제시하고 준비할 필요가 있습니다. 국민의 뜻이 존중되고 생명과 안전이 보장되며, 인간적인 삶이 가능한 진정한 민주국가 건설의 힘찬 출발이 되어야 하는 것입니다.

특히 광장에서의 ‘여성’들의 목소리에 관심을 기울일 필요가 있습니다. 이

들은 민주주의는 혐오와 함께 갈 수 없다고 천명하며, 빈곤한 민주주의의 내용을 채우기 위해서는 평등, 인권, 공존, 지속가능의 가치들을 풍부하게 만들어야 한다고 말합니다. 이 목소리에 화답하기 위해서는 성별에 따른 불평등이 존재한다는 것을 인정하고, 차별구조를 변화시키기 위한 실천과 제도적 정착이 중요합니다. 약자에 대한 차별과 혐오문화에 대한 불관용, 생존과 공존, 공생을 위한 행동, 그리고 이를 구현할 수 있는 정치 리더들이 등장할 때야말로 신체제는 열릴 것입니다. 자유, 민주주의, 인권, 평등, 다양성 등이 결국 대한민국이 지향할 가치일 것이며, 성평등은 이를 위한 기본 전제입니다.

그러나 한국사회는 낮은 경제활동 참여율, 높은 성별 임금격차, 경력단절, 높고 단단한 유리천장, 빈곤의 여성화, 몰래카메라·데이트폭력·스토킹 등 여성폭력이 심화되는 현실에서 여성들이 제대로 역량을 발휘할 수 없는데 이는 대한민국 차원에서도 큰 손실입니다.

이에 각 당의 대선후보에게 국가가 여성과 여성노동자를 바라보는 시각과 담론, 정책을 제안하기 위해 자리를 마련한 것입니다. 이 시간이 앞으로 탄생할 새로운 정부가 여성에 대한 전향적인 정책을 만드는데 기여할 수 있길 바랍니다.

발제를 맡아주시는 이나영 중앙대 교수님, 윤자영 충남대 교수님, 장지연 한국노동연구원 연구위원님, 토론자로 참석해주신 김성민 더불어민주당 정책위 여성가족전문위원님, 정다운 안희정 캠프 노동정책특별보좌관님, 이성인 국민의당 국민정책연구원 연구기획위원회 부위원장님, 류은숙 정의당 여성위원장님, 박진경 인천대학교 교수님, 최정식 국제사무금융서비스노조연합 한국협의회 사무총장님께 감사의 말씀 전합니다.

저는 국회 여성가족위원장으로서는 차별과 폭력, 배제가 없는 사회, 성평등하고 정의로운 사회를 만들기 위한 역할을 충실히 하겠습니다. 다시 한 번 이 자리에 참여하신 모든 분들께 감사드리며, 건강과 행복, 평화를 기원합니다.



권미혁

더불어민주당 국회의원

안녕하십니까.

국회 보건복지·여성가족위원, 더불어민주당 국회의원 권미혁입니다.

지금 대한민국은 차별과 혐오 없는 성평등 사회와 민주주의 실현을 향한 국민적 열망이 어느 때보다 뜨겁습니다. 한국 사회가 당면한 저출산, 저성장, 양극화 문제의 해법을 성평등에서 찾아야 한다는 공감대도 형성되었습니다.

조기 대선을 앞두고 정치권에서도 성평등을 주요한 의제로 제시하고 있습니다. 성평등 실현은 국가운영의 담론을 변혁해야만 가능한, 즉 한국사회 패러다임 전환을 요구하는 커다란 작업입니다. 그러나 제19대 대선을 앞두고 대한민국을 리셋하는 정도의 혁명적 변화를 요구하는 국민의 열망이 높기에 어느 때보다 기대가 큼니다.

이제 여성과 여성의 노동에 대한 패러다임 전환이 필요한 때입니다.

그런 의미에서 여성과 여성의 노동을 바라보는 국가의 관점을 새롭게 정립하고, 구체적인 여성노동정책을 논의하는 오늘 토론회 자리는 시기적으로도 매우 적절하다고 봅니다.

그동안 대선과 총선을 앞두고 제안된 성평등 정책이 각 후보와 당의 주요 의제로 반영된 적은 매우 적었습니다. 그러나 어느 때보다 새로운 대한민국

을 향한 국민적 기대가 높은 대선정국에서, 오늘 이 자리에서 논의되고 제안된 여성노동정책 과제가 각 대선 후보와 당에서 주요한 의제로 담아지기를 기대해봅니다.

오늘 준비하느라 애써주신 한국여성노동자회, 전국여성노동자조합, 발제자와 토론자 그리고 참석해주신 많은 분들께 감사의 말씀을 드립니다.



송옥주

더불어민주당 국회의원

안녕하세요. 더불어민주당 송옥주 의원입니다.

여러분들과 함께 여성의 삶과 노동을 이야기할 수 있는 자리를 마련하게 되어 기쁘고 반갑습니다.

선거를 앞두고 그 어느 때보다 유권자인 여성의 목소리를 경쟁적으로 귀 기울여 들으려는 이 때, 취업준비생, 워킹맘, 비혼노동자, 돌봄노동자, 비정규직노동자 등 현장의 목소리를 전하는 자리가 마련된 것이 무엇보다 뜻 깊습니다. 더구나 정치에 몸담고 있는 저희에게는 촛불 정국에서 확인된 여성들의 열망을 현실화 시키고, 탄핵 정국 이후 펼쳐질 새로운 국가에서 이를 실현시켜야 하는 책임이 막중합니다.

저는 환경노동위원회 위원으로서 노동 문제를 의정활동 속에서 직접 접하면서, 무엇보다 여성노동의 정책적 철학이 필요하다는 생각을 많이 하고 있습니다. 다양한 정책들을 시도하는 방식으로 보육서비스를 지속적으로 확대해 왔지만, 여성의 고용률은 답보 상태이고, 출산율에 영향도 없을 뿐만 아니라, 저출산을 여성들의 탓으로 돌리기만 하고 있는 실정입니다. 즉 보육서비스 정책의 철학 자체를 재설정해야하는 상황에 직면해 있는 것입니다.

돌봄노동에 대한 국가적 지원의 방향도 현재는 고용보험에 가입되어 있는

근로자를 중심으로 지원되고 있는 것이 현실입니다. 따라서 고용보험에 가입되지 않은 비정규직과 영세사업주 등의 계층은 돌봄서비스의 사각지대에 놓여있습니다.

또한 4인 가족 등 이른바 생산과 재생산이 단위 내에서 가능한 것으로 여겨지는 경우에 한해 돌봄서비스의 정당성도 인정되고 있다는 인식입니다. 이미 탈가족화가 빠르게 진행되고 있는 상황에서 지금과 같이 가족체계에 의존하는 복지 정책으로는 미래를 대비할 수 없습니다. 그리고 이 틀 안에서는 가족 내 여성 지위의 종속성 문제도 해결이 어렵습니다.

세금제도나 최저임금 등 여성을 위해서는 분배 정의의 기저를 다지는 것도 반드시 필요합니다. 저는 20대 국회 들어서 곧바로 최저임금 인상을 위한 법을 발의하고, 국회 결의안을 통해 최저임금 인상을 촉구한 바 있습니다. 지금은 제가 대표발의 한 최저임금법을 더불어민주당 당론으로 하여 본회의에서 통과될 수 있도록 여당을 설득하는 일에 힘쓰고 있습니다.

이밖에도 오늘 토론회 자리에서 여성의 일과 삶을 리셋할 수 있는 다양한 논의들이 깊이 있게 진행되기를 바랍니다. 오늘의 뜻깊은 토론회를 같이 주최해 주신 한국여성노동자회, 남인순 국회 여성가족위원장님과 더불어민주당 권미혁 의원님, 국민의당 김삼화 의원님, 신용현 의원님과 정의당 이정미 의원님께 감사드립니다. 오늘 논의된 결과들을 대선 과정과 향후 의정활동 속에서 현실화 시켜낼 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.



김삼화

국민의당 국회의원

안녕하십니까. 국민의당 국회의원 김삼화입니다.

2017 대선토론회 ‘여성혐오 넘어 일과 삶을 리셋하라’ 토론회는 이 시기에 꼭 필요한 주제라고 생각합니다. 이 자리를 마련해주신 한국여성노동자회, 전국여성노동조합에 진심으로 감사드립니다. 발제를 맡아주신 이나영 중앙대학교 사회학과 교수님, 윤자영 충남대학교 경제학과 교수님, 장지연 한국노동연구원 연구위원님과 토론에 참여해주신 토론자분들께도 매우 감사를 드립니다.

우리 여성들은 국가의 성장동력으로 거듭나고 있습니다. 전문직 여성들이 점점 늘어나고 있으며, 사회 각 지도층에도 여성들의 진출이 활발해지고 있습니다. 어린 세대를 넘어 20~30대 여성, 앞으로 사회인이 될 청소년들은 대학진학률 74.6%를 기록하며 더욱 무한한 가능성을 지니고 있습니다. 여성들은 높아진 경쟁력과 가능성으로 국가에서 점점 더 중요한 존재로 거듭날 것입니다.

하지만 아직도 성평등하지 않은 인식과 문화, 시스템으로 인해 여성들은 갖가지 차별과 불평등으로부터 자유롭지 못합니다. 많은 여성이 가족돌봄의 책임을 부담하며 결혼, 출산, 육아로 인한 경력 단절 문제를 겪고 있습니다. 돌봄노동에 대한 가치도 인정받지 못하고, 사회활동에서도 남성의 62%에 달

하는 임금을 받는 등 각종 구조적 차별에 직면해 있습니다. 또한 남성우월 문화와 잘못된 성관습으로 인해 각종 차별을 받고, 안전을 위협당하기도 합니다.

우리 여성들은 동시대의 여성과 다음 세대에게 더 좋은 환경, 문화를 물려주기 위해 부단히 싸워왔습니다. 하지만 오랜 기간 누적된 총체적인 문제를 한 번에 바꾸기는 쉽지 않습니다. 큰 변화를 이끌 기회를 만드는 것이 문제를 해결할 수 있는 가장 빠르고, 쉬운 방법일 것입니다.

올해는 대한민국의 미래를 이끌어갈 19대 대통령을 선출하는 대선의 해입니다. 향후 수년 간 새롭게 추진될 정부의 정책은 우리 여성들의 삶과 인권을 획기적으로 변화시킬 수 있는 절호의 기회입니다. 지금 대선 후보들 간에 정책공약으로 오늘보다 나은 내일을 만들 수많은 공약들이 쏟아지고 있습니다. 유권자의 절반이자, 대한민국의 발전을 이끄는 여성들은 대선에서도 막대한 영향을 미칠 것이라 예상됩니다. 이럴 때일수록 우리는 더욱 현명해져야 합니다. 진정으로 여성을 위하고, 여성의 인권을 향상시킬 국정철학을 가진 후보를 선출해야 합니다.

따라서 오늘 토론회는 매우 의미 있는 시간이라고 생각합니다. 다음 대통령은 우리 여성들에게 어떤 의미인지, 어떤 변화를 이끌 수 있는지, 어떤 정책을 펼쳐야 하는 지 등에 대하여 근본적인 고민을 하고 실천 방향을 제시할 수 있는 귀한 자리가 되기를 기대합니다.

다시 한 번 이 자리를 준비해 주신 관계자 여러분께 감사 말씀드립니다.



신용현

국민의당 국회의원

안녕하세요. 국민의당 전국여성위원장 · 국회의원 신용현입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 불구하고 「2017 대선 토론회 <여성혐오를 넘어 일과 삶을 리셋하라!>에 참석해 주신 모든 분께 진심으로 감사드립니다.

또한 오늘 토론회를 위해 함께 애써주신 한국여성노동자회, 전국여성노동조합 그리고 남인순 여성가족위원장님과 더불어민주당 권미혁의원님, 송옥주 의원님, 국민의당 김삼화의원님, 정의당 이정미의원님을 비롯해 발제와 토론을 맡아주신 모든 분께 감사의 인사를 전합니다.

지난해 외교관 후보자 합격자의 70%를 여성이 차지했을 만큼 각종 국가고시에서 여성 합격자의 숫자는 과거와 비교할 수 없을 정도로 증가하고 있습니다.

언뜻 이런 지표를 보면 우리 사회에서 여성의 지위가 상승되고, 성차별은 사라진 것처럼 보여 지지만 여전히 우리나라는 여성 임금과 남성 임금의 차이가 OECD국가 중 가장 클 뿐만 아니라 유리천장 역시 공고하게 잔존하고 있으며 맞벌이를 하는 가정이 늘었음에도 불구하고 가사와 육아는 무조건 여성의 몫으로 여기는 사회적 분위기 역시 크게 바뀌지 않고 있습니다.

(※통계청의 ‘2016 일·가정양립 지표’에 따르면 맞벌이 가구 여성의 하루 평균 가사노동 시간은 3시간20분, 남자의 가사노동 시간 40분에 불과.)

대한민국 헌법은 성별에 의해 차별받지 않도록 되어있음에도 말입니다.

이제는 육아와 가사를 여성의 전유물로 여기는 사고방식이나 여성이 처한 환경을 무시하는 ‘능력주의’에서 탈피하고 기나긴 차별의 역사로 공고해진 기울어진 운동장을 바로잡아야 합니다.

그런 맥락에서 이번 토론회는 매우 시의적절하다고 생각합니다. 이를 계기로 성평등이 실질적으로 실현될 수 있는 방안이 강구되어, 그것이 2017년 대선 정책에 적극적으로 반영될 수 있기를 바랍니다.

다시 한 번 이번 토론회를 함께 준비해주신 모든 분께 감사 인사를 드리며 모든 분들의 건강과 행복이 가득하시길 기원합니다. 감사합니다.



이정미

정의당 국회의원

국회 여성가족위원회 정의당 이정미 의원입니다.

임박한 대선을 앞두고 성평등의 전진을 위해 이번 토론회를 개최하게 된 것을 뜻깊게 생각합니다. 이 토론회를 함께 개최해 주신 한국여성노동자회, 전국여성노동조합, 국회 여성가족위원회 남윤인순 위원장님과 권미혁 송옥주 김삼화 신용현 의원님께도 감사의 말씀드립니다.

2016년 겨울 타오른 촛불은 단지 박근혜 대통령을 끌어내릴 것만을 요구하지 않았습니다. 격차와 차별, 특권과 반칙으로 얼룩진 대한민국을 바꾸자는 총체적 개혁의 요구가 바로 촛불이었습니다. 이제 탄핵 이후 함께 만들어 갈 새로운 대한민국은 불평등을 넘어서야만 합니다. 그리고 우리 사회 시급히 극복해야 될 불평등에는 그 어느 격차보다 심각한 젠더격차가 있습니다.

세계경제포럼이 매년 발표하는 젠더격차 지수를 보면 작년 144개국중 대한민국은 116위에 머무르고 있습니다. 2013년 우리나라의 남녀 임금격차 수준은 37%로, 이는 덴마크는 8%, 독일 13%, 프랑스 14%, 영국, 17%, 미국 18% 등과 비교했을 때 최고 4배 이상 차이가 납니다.

이러한 사정으로 인해 이코노미스트 한국특파원을 지낸 영국인 다니엘 튜더 씨는 외국계 기업들이 우리 나라의 저평가된 여성 노동력을 이용해 일종

의 젠더차익까지 누리고 있다고 지적하기도 했습니다. 결국 우리 경제의 지속가능한 발전, 사회의 지속가능한 발전을 위해서라도 젠더격차 해소는 필수적입니다. 성폭력으로부터 안전과 사회경제적 불안과 불평등 극복은 다음 번 정부에서 그 즉시 실천해야 할 과제입니다.

이러한 취지를 담아 오늘 이나영 교수님, 윤자영 교수님, 장지연 연구위원님의 소중한 발제와 현장에서 목소리를 전해주시길 여러 토론자분들께서 수고해 주시게됐습니다. 발제와 토론에 감사드리며 아무쪼록 2017년 대선이 성평등한 대한민국으로 가는 계기가 될 수 있도록, 지혜를 모아주시기를 부탁드립니다.

나의표는
[]에
던지마!!
설문조사

열정을 다해 일해도 벗어날 수 없는 저임금, 비정규직이라는 블랙홀

배진경 한국여성노동자회

한국여성노동자회와 전국여성노동조합은 여성노동자들이 현실에서 겪는 어려움이 무엇인지, 19대 대선에서 요구하고 싶은 여성노동공약은 무엇인지에 대한 설문조사를 진행하였다. 본 설문조사는 온라인으로만 2월 6일부터 2월 21일까지 취합하였다. 총 응답자는 563명. 이중 여성 515명(91.5%), 남성 44명(7.8%), 기타 4명(0.7%)이었다. 연령별로 살펴보면 20대 15.6%, 30대 18.7%, 40대 32.7%, 50대 28.1%, 60대 4.8%, 10대 0.2%로 나타났다. 고용형태는 비정규직 48.0%, 정규직 29.7%, 노동하고 있지 않음 17.1%, 자영업 2.5%, 특수고용직 1.2%, 무기계약직 0.7%, 기타 0.9% 순으로 답변하였다.

두 가지 질문은 주관식으로 진행되었다. 이에 대해 매우 긴 답변을 달아준 응답자도 있었고, 짧은 단답형 응답을 한 응답자도 있었다. 긴 답변은 쪼개어 복수응답으로 분류하였다.

1. 일하면서 겪는 어려움 중 가장 시급하게 해결되어야 할 것은 무엇인가

이 질문에 대해 가장 높은 응답비율을 차지한 것은 저임금 24.2%(162명)이었다. 그 뒤를 이어 비정규직차별 13.1%(88명), 고용안정 10.1%(68명), 성차별,성희롱 8.7%(58%), 장시간노동 6.9%(46명), 조직문화, 노동존중 5.8%(39

명), 일생활균형 4.9%(33명) 등으로 그 뒤를 이었다. 주관식 질문인 만큼 다양한 응답이 나왔고 고르게 현장의 문제를 고발하고 있었다. 하나하나 모두 세밀히 살펴보아야하는 답변들이다.

개선해야할 현실	빈도(복수응답)	%
저임금	162	24.2%
비정규직차별	88	13.1%
고용안정	68	10.1%
성차별.성희롱	58	8.7%
장시간노동	46	6.9%
조직문화.존중	39	5.8%
기타	38	5.7%
일생활균형	33	4.9%
불법	31	4.6%
임금차별· 임금체계개편	25	3.7%
일자리	18	2.7%
복지	17	2.5%
노동강도	13	1.9%
휴게· 휴가	12	1.8%
모· 부성권	11	1.6%
4대보험	8	1.2%
없음	3	0.4%
	670	100.0%

**“언제든 잘릴 수 있는 불안정한 일자리, 근근히 먹고 살만한 급여,
열정을 다해 일해도 벗어날 수 없는 비정규직”**

이 응답은 저임금과 비정규직의 현실을 압축적으로 표현하고 있다. 저임금은 이렇게 이야기된다. ‘기본 생활에 쓸 돈이 부족합니다.’ 심지어 공공영역에서는 자원봉사로 취급되어 거의 임금이라고 볼 수 없는 돈을 받고 있다는 성토도 있었다. 여성의 노동을 자원봉사 취급하고 있는 현실을 그대로 드러내고 있으며 공공영역에서 이를 주도하고 있음을 볼 수 있다. 저임금은 한편으로는 이런 문제도 야기하고 있었다. ‘너무 열악한 일자리에 몰려 낮은 시급에서 일하는 것. 시간을 텅핑하면서까지라도 당장 돈이 필요하니 성폭력이 난무한

곳이라도 갈 수밖에 없다.’ 열악한 일자리를 거부할 권리가 박탈된 것이 여성 노동자의 현 주소다.

비정규직 차별은 거의 모든 분야를 망라해서 이루어지고 있었다. 임금체계 분리, 퇴직금미지급, 인격무시, 복리후생, 부당한 업무평가 등의 차별이 비정규직이라는 이름아래 합리화되고 있다고 말했다. 업무에서도 비정규직이라는 이유로 차 접대, 떡 배달, 잡다한 업무만 주어진다고 응답하고 있다. 응답자들은 극심한 ‘잡무 스트레스’를 호소한다. ‘교묘하게 퇴직금을 주지 않으려고 1년이 아닌 10개월 형태의 일자리만 생겨요’, 특히 ‘중앙정부와 서울시 공공기관에서는 퇴직금을 미지급 하려고 1년 미만의 직원만 채용하고 있음’, ‘공공기관. 일자리사업이 결국 비정규직만 양산’이라는 대목은 좋은 사용자가 되어야 하는 정부가 자신의 책무를 망기하고 있음을 고발하고 있다.

특수고용노동자들은 ‘몸이 아프면 소득이 없음’, ‘일정하지 않은 수입’, ‘비정기적 소득’을 일관되게 답변하고 있다.

장시간 노동은 극심한 노동 강도와 함께 이야기된다. ‘퇴근시간 없는 출근’이라는 응답에는 극심한 피로감이 읽힌다. ‘미혼이고 부모님과 함께 살기 때문에 아직 전덜만 하지만 결혼하고 임신을 하면 지금의 노동 강도는 당연히 견디기 힘들 것이다. 출산휴가와 육아휴직을 쓰겠지만 복직할 수 없을 테고, 나 역시 경력단절을 겪게 될 것이 자명하다’ 이 응답은 암담하기만 한 미래와 맞닿은 현실을 대면케 한다.

성차별을 지적한 응답은 다양한 종류의 성차별을 거론하고 있다. 입사과정에서부터 차별은 시작된다. ‘남성이라는 가산점’, ‘면접 때 여성이이라는 이유로 결혼계획 등을 묻는 것’, ‘면접 보러 가면 애들은 아직 어린가요? 봐줄 사람은 있나요? 등의 기혼여성의 구직을 방해하고 제약을 두는 질문’, 여성에게만 요구되는 ‘용모단정, 화장, 여성스러운 품행’. 입사 후에는 ‘회식자리에서 여자가 없으니 이쪽으로 와라는 등 성희롱을 일삼고 그에 항의하려하니 동료들은 그게 다 사회생활이라며 말린다’, 업무 중에는 ‘의사결정 소외’, ‘유리천정’이 가로막고 ‘성별임금 격차’는 매우 심각한 실정이다. ‘어딜가나 남초. 관리자는 다 남자. 문화가 남초’라고 여성의 설자리가 없는 노동시장을 꼬집고 있다.

여성노동자들은 또한 육아와 가사노동에 대한 고민이 많았다. ‘보육, 육아, 가사!’ 세 단어에서 읽히는 감정은 바닥모를 피로감이다. ‘저녁에 식구들 끼니’에서도 마찬가지다. ‘가사노동에 대한 정당한 평가’는 이러한 심정을 반영하고 있다. 여성들은 이중노동에 시급한 해결을 요구하고 있다.

노동현장의 불법을 거론한 응답은 다양한 현장의 문제를 제기하고 있었다. ‘제발 주휴수당 달라고 했다고 해고하지 않았으면 합니다’, ‘부당한 요구에 이의제기하거나 거절하면 불이익을 받는다, 계약해지 등’, ‘야근수당 미지급, 월차 미제공’, ‘시간외 수당 미지급’ 등 당연한 권리에서 배제되고 있는 현실을 보여주고 있었다. 이러한 응답을 한 이들은 비정규직이 대부분이었다.

임금체계의 불합리성에 대한 토로도 이어졌다. ‘비합리적인 성과급 제도’, ‘성과연동 임금’ 등 합의되지 않은 성과급제에 대한 고민과 ‘1년을 일해도 10년을 일해도 똑같은 임금’에서 경력에 대한 인정이 이루어지지 않는 노동현장의 모습을 보여주고 있다. 또한 ‘학교비정규직 중 방학 중 비근무자의 방학 중 생계대책’에서와 같이 고정적으로 급여가 지급되지 않는 기간에 대한 생계대책마련을 요구하는 목소리도 있었다.

조직문화 또한 여성노동자들을 힘들게 하고 있었다. ‘상의하달식 의사소통’, ‘승진하려면 아부하고 불합리한 것도 따르기만 해야 하는 기업문화’, ‘관리자의 횡포’, ‘거미줄 같이 엮인 갑을관계’등 역시도 극복해야 할 산 중에 하나로 지적되고 있다.

휴식할 권리에 대한 지적도 이어졌다. 휴게시간, 휴게공간의 부족을 지적하는 응답, ‘점심시간 보장’, ‘생리휴가 사용’, 고령화 사회를 반영하듯 ‘고령 부모 케어에 필요한 시간’ 등을 원하는 응답도 있었다.

일자리 문제에 대해서 청년층은 ‘경력자 위주로 모집해서 경력자 아니고서는 취업이 어려워요’, 중장년층은 ‘중장년층 일자리가 없어요. 60세가 가이드라인이고. 중장년층은 청소, 돌봄 아니면 거의 없네요’라고 토로하고 있다. 경력단절 여성 또한 ‘경력단절 여성 일자리 부족’이라고 고민하고 있다.

노동현장에서의 거의 모든 고민이 응축된 응답들이었다. 이 모든 응답을 관통

하는 문제는 ‘일하는 사람을 사람이 아닌 도구로 여기고 있다는 점’일 것이다.

〈휘트니스 프리랜서 시간강사〉

업계 내에서 암묵적으로 공유하고 있는 적정수당은 있으나 타임당 임금이 고용주에 따라 다르고, 물가상승률이 전혀 반영되지 않아 10년 전과 지금의 임금이 동일합니다. 최저시급보다는 4-5배 정도 높은 임금을 받고 있어서 최저임금을 지키지 않는다고 보긴 어렵습니다. 그러나 강사가 되기 위해 투자해야하는 필수 비용 등을 고려하면 고용주와 부당하게 비싼 교육과정을 생산하는 소수 협회에게 번만 큼 다시 투자해야하는 상황입니다. 300만원 이상 하는 2개월 반짜리 교육과정은 매년 10만원 가량 그 비용이 오르지만 시간당 페이는 동일하네요. 당일이든 언제든 제대로 된 통보 절차 없이도 잘리는 부당하고 사건도 빈번합니다. 물가상승률에 따른 프리랜서의 임금 조절, 그것을 법적으로 규제할만한 제도, 부당 해고에 대한 법적인 보호 조치가 필요합니다. 그리고 성희롱, 성추행 문제가 심각합니다. 성추행 문제는 다양하고 애매한 상황들이 많습니다.

〈박사과정 대학원생〉

우리나라는 학위 취득 후 취업시 최근 3년 이내 연구실적을 제출하는 경우가 많습니다. 이런 규정 자체가 다른 나라에는 존재하지 않는 기형적인 규정이라 폐기해야 할 것이지만, 여성들에게는 더욱더 차별적인 요소가 강하다고 생각합니다. 보편적인 생애주기를 고려할 때 여성들에게 석·박사 학위 취득과 출산/육아가 겹치는 경우가 많습니다. 하지만 출산이나 육아 등으로 경력단절을 경험한 여성 연구자들에게 이를 소명할 기회는 없어요. 출산이나 육아로 1~2년 연구를 쉬게 되면 그만큼 남들과의 경쟁에서도 뒤쳐지게 되고, 그 기간 동안 과거 연구실적은 유통기한이 지나버려 소멸되고 실적으로 인정받을 수 없어집니다. 그래서 많은 여성 연구자들이 출산과 육아 때문에 직업으로서 학문을 포기하거나, 아니면 자신의 커리어를 위해 결혼이나 출산을 포기하게 됩니다. 그래도 제도로써 육아휴직 등이 보장되는 기업은 상황이 나아요. 대학에서 육아 문제는 더 극단적으로 나타나는 것 같습니다. 대학 입장에서는 고급인력이다 보니 출산이나 육아로 업무 공백이 발생할 경우 대체할 사람을 찾기 쉽지 않다는 것이 어려움인 것 같습니다. 그래서 아이가 있거나 아이를 낳을 여성은 임용하려 하지 않는 경향이 뚜렷합니다. 이런 문제에 대한 대안이 있으면 좋을 것 같아요. 국립대부터 여성 교원 임용 비율을 일정 수준 이상으로 높였으면 합니다. 여성들이 학계에서 자리 잡고 성공적인 자기 커리어를 쌓아나갈 수 있을 때, 여성의 문제를 고민하고 이를 연구하는 사람들도 많아질 거라 생각하고요. 성실하고 능력있는 인재들이 제도의 장벽 앞에서 더 이상 꿈을 포기하지 않았으면 합니다.

2. 19대 대선에서 반드시 다루어져야 할 여성노동공약은 무엇인가?

19대 대선에서 반드시 다루어져야 할 여성노동공약으로 1순위로 꼽힌 것은 비정규직 정규직화 22.6%(150명)이었다. 그 뒤를 이어 차별해소 19.0%(126명), 최저임금 시급 1만원 16.3%(108명), 노동시간 단축 9.5%(63명), 좋은 일자리 확보 5.9%(39명)으로 나타났다.

요구공약	빈도(복수응답)	%
비정규직 정규직화	150	22.6%
차별해소(고용형태, 성별 등에 따른 임금 등 각종 차별)	126	19.0%
최저임금 시급 1만원	108	16.3%
노동시간 단축	63	9.5%
좋은 일자리 확보	39	5.9%
기타	39	5.9%
고용안정	27	4.1%
근로감독 강화·노동권 보장	20	3.0%
모·부성권 확보	18	2.7%
일·생활균형	14	2.1%
취약계층노동현실개선	14	2.1%
조직문화·근로조건개선	12	1.8%
교육공무직법 제정	10	1.5%
기본소득	10	1.5%
노동조합 조직화	8	1.2%
4대보험 보장	6	0.9%
합계	664	100.0%

노동시간 단축의 전제조건은 ‘임금삭감 없는’이다. 노동시간 단축은 ‘노동강도의 경감’과 ‘일자리 나누기’의 효과를 가져 온다고 응답하고 있다. ‘직고용’, ‘불법파견 위탁문제 해결’, ‘비정규직 제한’, ‘상시적 일자리는 정규직 전환’, ‘비정규직 없어야 소속감 커져 일에 능률향상 가져온다’ 등 다양한 비정규직의 문제가 제기되었다. 하지만 이를 모두 관통하는 한 마디는 ‘정규직화’였다.

응답자들은 다양한 차별의 문제 해소를 요구하고 있다. ‘성별임금격차, ’비정규직 차별‘, ’유리천정 문제‘, ’직장 내 성희롱‘, ’젠더와 관련한 불평등한 기업문화 개선‘, ’비정규직 차별‘, ’적정 수입 보장‘, ’동일노동 동일임금‘, ’무기계약직 처우개선‘, ’기혼 미혼 비혼 구분 없는 공평한 채용문화‘, ’중소기업 대기업 격차 완화‘ 등의 문제를 지적했다.

최저임금 시급 1만원 요구는 이견이 없었다. 응답자들은 정확하게 시급 1만원을 요구하고 있다. 일자리 창출은 단순히 일자리 창출로만 끝나서는 않는다. 반드시 ‘좋은 일자리’여야 한다. 청년, 중장년, 여성, 경력단절 여성 등 다양한 노동자를 위한 ‘좋은 일자리’가 필요하다.

일생활균형을 위한 응답으로는 ‘남성의 육아 참여 독려를 위한 육아휴직 의무화당제’, ‘워킹맘이 편하게 일할 수 있도록.....급여인상’ 등이 제안되었다. 노동자들은 불법이 판치는 현장을 개선할 수 있는 강력한 ‘근로감독 강화’, ‘근로기준법 미준수 시 과징금 강화’를 요구하고 있다.

취약계층 노동현실 개선에서는 ‘돌봄노동자 처우개선, 수가개선’, ‘가사노동 입법화 실현’, ‘감정노동자 보호 방안’, ‘여성,성소수자,장애인,노인 등 소수자 권리 보장’ 등 다양한 취약계층 여성노동자 보호를 위한 요구가 이어졌다.

노동조합 조직화 응답 중에는 ‘누구나 노조할 권리보장’, ‘노동조합 조직율 상승’ 뿐 아니라 노동조합 활동을 가로막는 ‘손배소 가압류 소송 폐기’와 같은 요구도 있었다. 또한 기본소득 도입과 교육공무직법 제정 역시도 노동자들의 바램 중 하나였다.

기타 응답으로는 ‘초중고 노동법 교과과정 편성’, ‘회사 규모에 상관없이 모든 노동자가 누릴 수 있는 합리적이고 인간적인 노동법’도 제안되었다.

하나하나 살아가기 위해 온 몸으로 세상과 맞서고 있는 노동자들의 목소리다. 어느 하나도 놓치지 않고 모두 섬세하게 귀 기울이고 실행할 수 있기를, 우리가 만들어갈 새로운 대한민국은 조금 다른 세상이기를 바래본다.

성 평 등
사 회 를
실현하라

혁명과 협상의 언어 사이, 어떻게 국가에 개입할 것인가? 정치의 시대, 페미니스트 정치학의 필요성

이나영 중앙대학교 사회학과

1. 단상들

- #1. 문재인 의 〈대한민국바로세우기〉 성평등 포럼에서의 에피소드: 젠더와 섹슈얼리티, 인종에 따른 분할선 인정, 이에 따른 우선성 인정. 더불어 국가인권위에서 나온 〈혐오표현실태조사〉 결과. 성소수자, 여성, 이주민, 장애인.
- #2. 미국의 ‘낙태합법화’를 이끈 노마 매코비의 별세(2월 18일, 현지시각) (신분 보호를 위해 법정에서 제인 로라는 가명을 쓰고 그 유명한 낙태죄를 폐지시킨 ‘로 대 웨이드’ 사건의 소송 주인공)
- #3. 국회 내 “곧 BYE! 展”. 마네의 올랭피아 ‘패러디’물과 박사모의 표창원 부인 공격: “남성연대라는 방식으로 그 어려운 ‘여야 대연정’을 실현”함 (정희진, 2017. 2월 20일, 경향신문).
- #4. 2003년 대비, 2016년 비정규직 노동자 비율에 큰 변동은 없으나(32.6% → 32.8%), 세대와 성별 격차는 심화됨. 남성 임금노동자 중 비정규직이 차지하는 비중은 27.6%(2003년)에서 26.4%로 소폭 줄었으나, 여성 비정규직 비율은 39.6%에서 41.0%로 늘어남. 특히 15-24세 청년 여성들의 비정규직 비율은 36.4%에서 47.1%로 대폭 상승함. (남성은 45.6%)

→ 52.5%) 65세 이상 고령층의 경우, 남녀 공히 비정규직 비율 상승, 남성의 상승폭이 큼(남 63.6% → 70.6%, 여 81.1→ 83.5%).

→ 여성은 시민인가? 국가에서 여성은 어떤 존재인가? ‘여성’은 누구인가? 시민/여성, 성소수자/여성, 노동자/여성, 인권/여성은 왜 분리되는 것일까?

2. ‘여성’인가, 젠더인가?

정치의 계절이 돌아올 때면 페미니스트들은 유사한 딜레마에 빠집니다. 어떤 사안은 ‘여성’의 문제이고, 어떤 문제는 보편적 이슈이며, 늘 ‘여성문제’라 명명되는 것들은 부차적이거나 사소한 것으로 치부됩니다. ‘여성문제’에 대한 처방은 심지어 임시방편적입니다. 예를 들어, 성폭력은 CCTV를 더 설치하고 화장실을 고치며, 택배기사나 동네 편의점에 주인에게 ‘안심’라는 작위를 부여하면 해결되는 것으로 여겨집니다. 무엇보다 보편 ‘남성문제’는 존재하지도 않습니다. 성매매, 성폭력, 가정폭력, 성희롱에서 대부분의 가해자가 남성이라면 명백히 ‘남성문제’라 명명되어야 함에도 이에 대한 이해도 언어도 부재합니다. 한편으로 진보적 남성 지식인들, 정치인들조차 정책이 너무 특정 대상 여성들에게 쏠려 있다고 지적하면서 보편적 복지정책처럼 여성정책도 보다 넓게는 사회정책의 일부이며 “모든 사회정책에 여성이슈가 포함되면 된다”는 주장을 펴기도 합니다. “페미니즘보다 인권이 우선”, “성평등보다 인권이 우선”이라는 도발적이며 무식한 발언이 진보의 이름으로 버젓이 유통되기까지 합니다. 남성들의 주도하고 지배하는 세상에서 ‘성평등분과’는 모든 남성분과들과 별개로 놓이는 ‘여성분과’에 불과합니다. 이때 ‘여성’은 누구이며, 페미니즘은 무엇인가요?

페미니스트 이론은 여성을 ‘여성’으로 정의하는 방식에 끊임없이 도전하고 이를 근본적으로 변화시키고자 하는 정치적 기획입니다. 서구에서는 특히 1970년대 소위 여성운동의 제2의 물결 이후 여성-젠더는 여성적 ‘자질,’ 타고난 천성 등으로 표현되는 개념이 아니라 사회문화적으로 구성되는 것이며 이에 중요한 요소로 집단 여성으로서의 경험의 공통성을 부각시키기 시작했습니다. 여성들은 공통적으로 억압의 경험을 지니며, 이러한 공유된 체험(lived experience)이 여성을 집단 여성-젠더 정체성-으로 구성한다는 것입니다. 이는 단순히 개별적 억압의 중요성을 드러내는 것을 넘어 여성억압의 조직적

성향과 제도적 메커니즘을 분명히 이해하고 도전하는 과정을 수반합니다.

이후 젠더의 의미는 사회적으로 문화적으로, 시기적으로 다르게 이해되고 지속적으로 (재)구성되어 왔습니다. 특히 미국의 페미니스트 역사가자 조안 스캇(Scott, 1999)은 젠더는 “성차에 관한 지식(knowledge about sexual difference)”이자¹⁾ “성차에 관한 사회적 조직(social organization of sexual difference)”이라 주장한 바 있습니다(2). 그에게 젠더는 남/여성 간 고정되고 자연스러운 신체적 차이를 반영하거나 실행하는 것(implement)이 아니라, “몸적 차이(bodily difference)에 관한 의미(meanings)를 구축하는 지식”입니다. 이러한 의미들은 문화, 사회 집단, 시기에 따라 상이하게 나타납니다. 여성의 재생산 기관을 포함한 몸에 대한 어떤 것도 사회적 분할선을 단일한 방식으로 결정하지 못하기 때문입니다. 그 의미를 너른 담론적 맥락 속의 함의와 분리시켜 생각할 수 없기 때문에, 성차(sexual difference)는 사회적 조직화가 파생되는 근본 원인이라기보다 그 자체가 설명되어야 할 사회적 조직입니다(2). 그러므로 젠더는 서로 다른 섹스 간에 인지되는 차이(perceived difference)에 기반한 사회적 관계의 구성요소이자, 권력관계를 의미화하는 주요 원리가 됩니다(42).

젠더에 대한 페미니스트들의 이해는 계급, 인종, 민족, 권력, 정치, 역사와 같은 별로 명백한 연관성이 없어 보이는 영역의 생산 속에 어떻게 젠더가 작동하는지 관찰해야 함을 요청합니다(Butler & Weed, 2011: 3). 교차성이라는 어려운 용어를 굳이 쓰지 않더라도 우리는 경험적으로 압니다. 젠더가 다른 사회구성 원리와 무관하게 독립적으로 존재하는 범주가 아니라, 사회·정치적 삶을 조직하는 다른 형식과 구성적, 생산적 관계 속에서 끊임없이 동원되고 있는 현실을. 민족주의 이데올로기, 가부장적 이데올로기, 이성애중심주의, 성차별주의, 인종차별주의 등에 의해 ‘여성’이 민족, 시민, 이성애자, 심지어 노동자와 분리되는 현실을 우리 자신은 체현하고 있습니다.

젠더 자체는 섹스에 대한 우리의 선형적 가정에서 나온 질문으로 이해될 수도, 사회변화를 추동할 수도 없습니다. 다만 특정한 시기와 맥락에서 제기된 우리의 도전적이고 전복적인 질문과 실천을 통해서 드러나고 내파되며, 이를

1) 이때 스캇에게 지식은 남성/여성 간 관계로 이루어진 사회, 문화들에 의해 생산된 것이자 권력관계의 수단이며 사회조직과 분리되기 어려운 것으로 푸코의 논법을 따른다.

통한 변화의 단초가 마련될 뿐입니다. 그러기에 페미니스트 정치학과 젠더에 관한 학술적 연구는 현존하는 “권력의 분배(방식)에 맞서고 변화시키고자 하는 집단적 시도”이기에 상호 분리될 수 없는 동일한 정치적 프로젝트가 됩니다(Scott, 1999: 6; 이나영, 2014: 39).

페미니스트 젠더 이론의 발전에도 불구하고 학계에서 젠더는 종종 여성과 동의어로 사용되고 있는 경향이 있습니다. 조안 스캇의 불평대로, 사회과학적 용법에 적합하다 여겨질 뿐 아니라, 공격적인 것으로 이해되는 페미니즘과도 분리되는 효과를 보이기에 젠더에 대한 학계의 수용적 경향이 높아지는 건 아닌가 합니다(예를 들어 여성과 사회 대신 젠더와 사회, 젠더불평등 등등). 스캇의 지적을 한국에 대입해도 큰 무리가 없어 보이는 것은 최근 상당수의 연구에서 젠더가 키워드로 들어가는 경향에 반가운 한편으로 불편한 마음이 들었기 때문입니다. 주류 학자들의 젠더 수용성은 스캇이 지적했듯, ‘여성’보다는 더 중립적이며 심지어 객관적으로 들리고, 연구의 학문적 심오함을 드러내는데도 유용해 보이기 때문일까요? 불평등한 권력관계에 따른 여성 억압에 대한 서술을 동반하지 않으면서, 적어도 겉보기엔 억압된 집단을 지칭하는 것 같지 않기 때문에, 페미니즘의 급진적 정치학과도 무관해 보이기 때문일까요? 아니면 젠더가 단순히 생물학적 여성에 대한 것이 아니라, 관계적, 구성적 개념이며 남성주체에 대한 구성적 가정들을 깔고 있다는 성찰 하에 페미니즘을 정치적으로 수용했기 때문일까요? 그렇다면 이는 페미니즘의 확장에 기인한 것일까요?

발표자가 보기에 실질적으로 섹스들 간(sexes) 사회적 관계를 탐구하는 수많은 사회과학 연구들에서 젠더는, 성화된 몸에 부과된 (성화된 몸을 반영하는) 사회적 변수에 불과합니다. 사실상 생물학적 성적 차이와 큰 차이가 없어 보입니다. 이러한 연구들이 문제적인 이유는 섹스와 성별역할(성별정체성), 섹슈얼리티(성적 지향 및 관계) 간 단순하고 직접적이며 인과적 관계에 전혀 의심을 품지 않은 채 연구설계와 연구과정, 발견에 대한 해석이 이루어지기에, 섹스-젠더-섹슈얼리티의 선형적, 인과론적 관계 및 가정에 균열을 내지도 도전하지도 않기 때문입니다. 이로써 기존의 젠더질서, 이성애질서는 안전하게 재생산됩니다. 성차별적 제도와 구조에 문제제기 가능하나 성차별적 사회가 성차별적 사회를 생산한다는 정언명령의 반복이 됩니다.

이 같은 경향은 페미니즘이 생물학적 ‘여성’에 대한 연구라는 오랜 오해와 공명합니다. 주류 사회과학에서는 페미니스트 연구를 ‘여성’에 대한 것으로 축소시키거나 이를 사소한 것, 부차적인 것(노동, 계급, 사회변동, 민주주의 등의 주제에 비해)으로 치부하면서 다른 한편으로 생물학적 ‘여성’이 ‘여성문제’를 다루어야 한다고 강조하는 경향이 지배적입니다. 이들은 페미니즘 지식의 대상이자 주체인 보편적 젠더이론 및 ‘여성’이라는 개념에 대한 복잡한 질문을 회피하면서(Brown, 1998; Stacey, 2000; Sabina, 2002), 사회구조적으로 젠더화된 현상과 질서를 여성의 관점에서 분석하고자 하는 페미니스트들의 노력에 늘 질문을 의구심을 가져왔습니다(예: 왜 그런 문제에 유독 관심이 있는 거지?). 페미니즘이 단순히 생물학적 여성의 경험에 대한 것이거나, 변수로써 젠더를 다루는 것, 심지어 페미니스트 연구는 ‘아무나 할 수 있는 것’이라는 오해는 주류 사회과학 내에서 사실상 도전받지 않고 있습니다. 젠더관점, 젠더차별, 젠더질서, 젠더분석, 성주류화로 번역되는 젠더메인스트리밍 등에 대한 개념 또한 질문되지 않은 채 사용되어 왔습니다.

정리하자면, 젠더는 계층, 인종, 성(sexuality)처럼 인간을 분리하고 배제하고 불공정한 처우를 정당화하고 불평등한 분배를 고착화하는 사회적 분할선입니다. 분할선은 관념적 사유물이 아니라 불평등의 물적 토대를 받치는 실체입니다. 한 인간은 다양한 분할선의 얹힘과 교차를 통해 구성되는 물적 존재입니다. 인간은 다양한 분할선들에 의해 젠더화, 계층화, 인종화, 성애화되며, 위치를 부여받습니다. 다만 어떤 특정 맥락에서 하나의 분할선이 도드라지고 보이지 않기도 합니다. 무엇보다 분할선이 도드라지는 그때 그는 특정 맥락에서 ‘피해자’가 됩니다. 분할선은 단순히 수평적으로 인간을 나누는 변수가 아닙니다. 위계적으로 권력이 배분되기 때문에 젠더화, 계층화, 인종화, 성애화의 기제에서 아래 층위는 늘 상대적 사회적 약자의 몫입니다. 여성노동자, 흑인여성은 그래서 남성노동자, 백인남성, 남성성소수자와 같은 사회적 위치를 점하고 있지 않습니다. 약자의 위치가 바로 소수자성입니다. 소수자성 또한 평면적으로 배치되지 않기에 흑인레즈비언노동자는 사회적으로 가장 고통받는 자의 몸이 됩니다.

그러므로 분할선은 누군가에게 그저 탐구의 대상, 사회적 ‘소요’를 사전에 방어할, 반드시 알아야 할 요소가 되나, 누군가에게는 삶이요, 생명입니다. 젠더에 대한 탐구는 누군가의 생존에 대한 근본적인 질문이 됩니다.

3. 젠더 관점에서 본 국가, 민족, 시민권²⁾

페미니스트들은 오랫동안 남성중심적 민족주의 논리와 담론 생성방식에 제동을 걸고, 젠더화된 민족(성) 구성과 민족주의의 성별화된 작동방식을 비판해 왔습니다. 서구 페미니스트인 니라 유발-데이비스(Yuval-Davis, 1997/2012)는 『젠더와 민족』(*Gender and Nation*) 서문에서 민족과 민족주의 이론화에 헤게모니를 쥔 대부분의 작업들(예를 들어, 원초론자뿐만 아니라 켈러, 홉스봄, 케두리, 스미스 등)이 젠더관계를 외면했으며, 여성이 생물학적·문화적·상징적으로 민족을 재생산했다는 사실을 무시해 왔다고 지적한 바 있습니다(15-16). Blom(2000) 또한 젠더가 국가건설, 국가(정부)와 민족주의 연구에서 무시되어 왔던 범주였을 뿐만 아니라, 역사 자체가 민족의 역사, 정부의 역사, 왕과 정부 인사들의 역사-공적 영역의 역사-로 이해되어 왔음을 강력히 비판합니다(3). 이는 젠더, 사적 영역, 시민사회에 대한 역사적 연구에 방해가 된다고 여기는 남성학자들의 편견에 기인하며, 따라서 애초에 **젠더의 역사/민족의 역사**(histories of nations/histories of gender)라는 두 가지 영역의 연구가 변별적으로 존재하는 것처럼 여겨졌다는 것입니다. 이러한 경향은 실제 공적 영역의 장에서 배제되어 온 여성의 역사와 민족·민족주의가 주로 공적인 정치와 역사 영역의 부분으로 논의되었다는 사실과 긴밀히 연관됩니다. 따라서 민족의 젠더화된 측면에 대한 학자들(역사학과 정치학자)의 ‘침묵’(silence)은 역사적으로 생산된 것이 어떻게 자연적인 것이 되는지를 드러내준다는 점에서 오히려 징후적이라 할 것입니다(Wenk, 2000: 63).

그나마 최근 유발-데이비스와 안티아스(Yuval-Davis and Floya Anthias) 등 페미니스트 학자들의 노력으로 인해, 여성은 비로소 “국가라는 각축장에 들어오게” 되었다는 평가를 받습니다. 그러나 유발-데이비스는 “여성들이 그저 민족이라는 각축장에 ‘들어오기만’ 한 것”은 아니었으며, “항상 거기에 있었고 민족의 구성과 재생산의 중심에 있었음”을 강력하게 주장합니다(18). 실제 유발-데이비스는 플로야 안티아스와 더불어 이미 1989년에 민족주의에 여성이 개입되는 방식을 다섯 가지로 나누어 분석한 바 있습니다. 여성은 첫째, 민족적 집단을 생물학적 재생산자, 둘째, 성적관계나 결혼관계에 대한 규제를 통해 민족 집단의 경계를 재생산하는 자, 셋째, 전통과 가치 등 민족

2) 이 장에서 젠더와 민족주의 논의는 이나영(2015), “민족주의와 젠더: 도전과 변형을 위한 이론적 지형도 그리기,” 『한국여성학』 31권 2호에서 발췌, 수정한 것임.

문화의 생산자이자 전수자, 넷째, 민족적 차이의 상징적 기표, 마지막으로 민족적 투쟁의 적극적 참여자였다는 것입니다. 이러한 논의는 이후 민족과 민족주의를 연구하는 페미니스트들의 사상에 영향을 주었는데 실제 서구의 페미니스트들은 민족 건설과 민족성, 민족주의 구성에 단순히 여성의 존재를 기입(추가)하는 작업에서 더 나아가, 젠더가 동원되는 방식을 ‘상징적, 사적 권력’/‘공적이며 실천적 권력’의 차원으로 범주화하여 분석하기 시작했습니다.

민족에 대한 남성중심적 사고는 시민권의 구성에도 영향을 미칩니다. 근대 남성성/여성성의 기원, 이로 인한 근대성 구성 및 인식 자체에 내재한 젠더 관념으로 민족-국가 성립과 시민권은 젠더와 분리되기 어렵기 때문입니다(Wenk, 2000). 민족국가 건설과정에서 경제적 인간-노동하는 인간은 발전담론의 중심적 행위자-시민이었습니다. 여기서 발전은 “진보적인 사회와 경제의 수단이자 목표, 그리고 새로운 민족국가의 정당성을 나타내는 상징물”이 됩니다(라이, 2014: 42). 문제는 발전담론에서 시민권은 성별과 무관한 보편적 언어로 형상화되어 왔다는 점입니다(같은 책, 36). 보편적 시민으로서 남성과 개별화된 주체로서 남성은 양립가능한 존재이나, 집단 정체성의 상징으로서 ‘여성’(Woman)과 현실 속의 개별화된 ‘여성’(women) 간에는 늘 충돌이 발생합니다. 개별 남성은 곧 보편적 인간이고 시민이나, 개별 여성과 보편적 인간 사이의 연결고리는 희미하거나 부재하기 때문입니다. 개별 여성이 시민이 되려면 이미 시민으로 승격된, 아니 이미 시민인 남성 승인구조를 통과해야 합니다. 예를 들어, 이상적 가정 안에서 ‘이상적 여성상’을 구현할 때, 즉 집단적 정체성을 구현해야만 개별 여성은 보편적 시민으로 인지가 가능하게 됩니다.

여성의 노동권과 시민권을 논할 때 발생하는 혼돈은 바로 개별 여성/상징적 집단적 여성 간 분열 구조 때문입니다. 남성은 개별화된 노동자, 시민으로 공적 영역에 존재가능하게 되었으나 여성은 개별성 획득조차 힘든 환경에 놓이게 된다. ‘여성’에 대한 공고화된 상징으로 개인 여성은 노동을 하되 노동하지 않는 자, 정치적 참정권을 갖되 시민적 권리를 온전히 보장받지 못한 자로 사적영역에 배치됩니다. 포섭(동원)과 배제를 통해 국가는 가족에 결박된 존재로 여성을 형상화하고, 이에 걸 맞는 최선의 임무-재생산-를 부과합니다.

유발 데이비스(1997/2012)는 “복층 구조의 시민권” 논의를 가능케 한 마셜의 시민권 정의를³⁾ 통해 시민권이 단순히 민족국가의 문제로 규정되지 않을 것을 논한 바 있습니다(131). 이 때 다시금 논쟁이 되는 지점은 집단 간/개인 간 차이가 됩니다.

4. ‘차이’의 정치학을 넘어 횡단의 정치학으로

료타르(1984)는 정의는 수렴의 규칙(rule of convergence)이 아니라, 분기의 규칙(rule of divergence)에 있다고 주장한 바 있습니다. 그렇다면 어떻게 사회적 정의를 지향하는 우리는 분기를 이야기하면서도 평등을 지향할 수 있을까요? 집단으로서 ‘소수자’가 갖는 차이는 개인 간 차이와 어떻게 다르게 이해되어야 할까요? 차이의 정치학을 지향하는 사회운동의 딜레마는 종종 집단적 차이들이 다른 차이들과 만날 때 갖는 배타성입니다.

차이가 소거된 사회는 현실적으로 가능하지도 바람직하지도 않습니다. 차이를 제거한 평등, 차이가 이상적으로 이해되는 곳은 이론적 세계일뿐입니다. 성차별적이고 인종차별적이며, 동성애혐오적인 사회, 나이주의와 능력주의가 판치는 현실에서, 집단 간 차이, 차이에 따른 위계구조, 위계구조에 따른 차이(정체화)는 여전히 존재하고 앞으로도 존재할 것입니다. 아이리스 영(Young, 1990/2011)은 차이를 무시한 채 평등과 자유를 주장하는 것은 세가지 차원의 결과를 초래한다고 주장한 바 있습니다. 첫째, 차이에 대한 무감함(blindness)은, 특권집단의 사람들과 다른 경험, 문화, 사회화된 능력을 지닌 집단에게 불이익을 초래합니다(164). 둘째, 사회적 집단 간 차이를 소거된 보편적 인간이라는 이상은 특권화된 집단으로 하여금 자신들의 특수성(specificity)을 망각하게 합니다(165). 즉, 위치의 상대성을 인지하게 못하게 한다는 뜻입니다. 억압받는 집단만이 늘 ‘특수한 것’(particularity)으로 표기되기 때문에 이들 집단 내 개인의 문제는 종종 집단 전체가 지닌 특수한 문제로 보편화됩니다. (예: “하여튼 여자는 안돼”, “여자가 대통령이 되니...”, “여자가 대통령되기는 이제 글렀다.”) 셋째, 중립적으로 보이는 기준에서 파생한 집단에 대한 폄훼는 그러한 집단에 속한 사람들의 자기비하(평가절하를 내면화)를 초래합니다(165). 나는 여자라서, 장애인이라서, 얼굴이 검어서(혹

3) 시민권은 “한 공동체의 모든 구성원들에게 부여된 지위이다. 이 지위를 소유한 모든 이들은 이 지위로 부여된 권리와 의무의 측면에서 평등하다”(Marshall, 1950: 14).

인), 혹은 성적 소수자라서 부끄럽고 간혹 수치스럽기까지 합니다. 남자라서, 비장애인이라서, 백인이라서, 이성애자라서 스스로를 부끄러워하지는 않습니다.

아리이스 영(Young, 1990: 10)은 보편주의, 보편적 관점이 만약 특권집단의 이익을 정당화한다면, 그리고 일반적(대다수의) 관점이라는 미명 하에 억압받는 집단의 관점이 부분적이거나 편파적이라고 부정한다면, 이를 부정의한 것으로 보고 폐기해야 한다고 주장합니다. 정의는 제도화된 지배와 억압에 도전하면서 이질적인 시민(public)이라는 비전을 제공하고 집단의 차이를 인정하며 긍정하는 것이기 때문입니다. 민주주의 국가는 사회적 약자들, 억압받는 자들의 목소리와 관점을 효과적으로 인정하고 대변할 수 있는 메커니즘을 제공할 의무가 있습니다. 이를 통해 비로소 약자들은 자기조직을 구성하고 자신들의 삶에 긍정적 영향을 미칠 정책을 직접 제안하고, 부정적 영향을 미치는 정책에는 거부권을 행사할 수 있게 됩니다(184). 따라서 아이리스 영(1989)은 대의제 민주주의가 사람들을 개인이 아닌 집단의 구성원으로 대해야 한다고 주장합니다. 보편적 시민권 담론이 차이들을 외면하고 지배집단의 우위를 제고하면서 주변부와 억압받는 집단을 침묵시키고 있기 때문에, 특별한 메커니즘을 통해 이들 집단이 스스로를 대표할 수 있도록 해야 한다는 것입니다.

그러나 유발 데이비스(2012)는 영의 접근을 몇 가지 차원에서 비판한 바 있습니다. 우선, 집단은 동질적이거나 경계가 고정된 채 구성되는 것이 아니라는 점을 지적합니다. 정체성의 정치학이 빠질 함정을 지적한 것입니다(159). 그는 또한 영이 개인과 집단을 구분하며 공적 영역의 물질성과 사적 영역을 분리한다고 불편함을 드러냅니다. 개인의 차이에 관한 모든 논의는 이미 공적 영역과 연관되어 있기 때문입니다. 보편성과 특수성 또한 유비관계에 놓여 있습니다. 그의 논리는 사실상 정체성의 정치학과 연관된 오랜 페미니스트 논쟁과 맞닿아 있습니다. 정체성의 정치학이 차이들의 관계성, 유동성, 교차에 따른 재구성의 가능성을 닫게 되면 집단 내부의 동질화와 다른 집단에 대한 배타성으로 나가게 됩니다. 또한 ‘억압받는 이들’을 세력화하는 것, 그 자체가 페미니즘이나 기타 반(反)억압정치의 단일 목표가 될 수만도 없습니다. 하나의 목표 하에 구성된 ‘단일대오’가 때로는 사회 범주와 집단을 자연화, 동질화할 뿐 아니라, 경계의 이동이나 내부권력 간 차이 및 이해 갈등의

존재 자체가 부정되기도 하기 때문입니다.

따라서 유발 데이비스는 정체성의 정치학의 대안으로 그 유명한 “횡단의 정치학”(transversal politics)을 제안한 바 있습니다. 횡단의 정치학은 뿌리내리기와 옮기기(rooting and shifting)가 핵심입니다. 횡단의 정치학은 “동질성을 출발점으로 가정함으로써 포함이 아닌 배제로 끝나는 보편주의, 그리고 차별적인 출발점으로 인해 어떤 공통된 이해나 진정한 대화도 전혀 가능하지 않다고 가정하는 상대주의와 차별화” 됩니다(233). 여기에는 두 가지 요소가 중요합니다. 첫째, 옮기기 과정이 탈자기중심주의를 포함해서도, 포함할 필요도 없다는 것입니다. 자신의 뿌리내리기와 일련의 가치들을 잃는 것이기 때문입니다. 둘째, 옮기기 과정에서 타자와 동질화해서는 안 됩니다. 뿌리를 달리 내리면서도 자신과 양립할 수 있는 가치와 목표를 공유하는 이들과 함께 하는 것이 횡단의 동행입니다(234). 그러므로 횡단의 정치는 늘 긴장과 갈등을 유발하며, 갈등이 늘 화해되는 것도 아닙니다.

유발 데이비스가 주장하는 시민권은 “공동체의 정식 구성원권”이 아닙니다. 시민권은 한 공동체(들)에 대한 구성원권이 있고 없고의 문제가 아닙니다. 서로 다른 사회적 속성들이 특정 사회범주 안에서 그리고 그것을 넘나들며 사람들의 특정 입장을 구성하기 때문입니다(167). 시민권은 완전히 개인적이지도 완전히 집단적이지도 않습니다. 사회 영역과 정치 영역 전반에 걸쳐 있습니다. 사회적 조건들을 가능하게 해주기 못하는 정치권은 공허한 것이 됩니다. 동시에 시민의 가장 중요한 의무는 자신의 정치권을 행사하고 자신의 집단체, 국가, 사회의 궤적을 결정하는데 참여하는 것이 됩니다(169).

정치권에서 요구하는 동화의 정치학은 평등이라는 이름하에 사실은 주류-표기되지 않은 주체들-에게 모든 것을 맞추고 유사하게 행동할 것을 요구하는 것입니다. 여기서 차이는 기실 절대적 타자성(otherness)의 기표입니다. 동화의 정치학은 주로 개인주의의 이름으로, 때로는 자유주의적 휴머니즘의 이름으로도, 때로는 포스트모더니즘이라는 명목으로도 작동합니다. 이 때 인간은 종종 인종, 성별, 섹슈얼리티, 계층, 종교, 나이, 장애여부 등에 따른 구조적 차이가 무시된 채 그저 다른 ‘개인’으로 호명됩니다. 차이가 집단 간 위계적 관계 및 집단과 제도 간 비대칭적 상호작용의 기제이자 효과이며, 차별화의 기제이자 효과라는 사실은 사라집니다.

그러므로 페미니스트들이 경계해야 할 점은 비대칭적 차이와 비균질적 경험 이 권력관계가 제거된 채 평면화되어 가고 있는 현상, 사회적 약자가 “탈정치화된 다수”로 수렴되고 있는 현상입니다. 심지어 페미니즘 내부에서, 혹은 페미니즘의 이름으로 구조적 폭력에 고통 받는 이들의 현실이 ‘선택’이라는 신자유주의적 언어로 낭만화되기도 합니다. 이러한 경향에 대해 모한티(Mohanty, 2013)는 신자유주의 경제체제에서 극단적 포스트모더니즘과 공명하는 학자들의 작업이 “차이를 비정치화”하면서 권력차이를 무화시키며, 종내 페미니스트 정의기획을 약화시킨다고 비판한 바 있습니다(972-973).⁴⁾ 그는 “사회정의를 위한 사회운동의 헌신을 사사화(privatization)”하고 불평등과 권력체계로서 성차별주의, 인종차별주의, 계급주의를 공적영역으로부터 제거한 채, 개인의 편견, 심리적 기제, 또는 단순한 “혐오의 표현”으로 대체하는 방식은 신자유주의 프로젝트가 페미니즘을 전유하는 전략임을 강조합니다(971). 모한티와 공명하면서 발표자는 대항적 지식 생산(insurgent knowledge)에 페미니스트들이 재복무할 것을 요청합니다.⁵⁾ 급진적 페미니스트 정치학 안에서 불평등한 구조에 대한 분석이 지속되어야 함을 강조하는 것입니다. 저는 이것이야말로 인간의 최소한의 자존감마저 불평등하게 분배되는 사회에서 페미니스트들이 지향해야 할 급진적 가치관이 아닌가 합니다. 즉 영(1990/2011)이 제기했듯, 차이의 의미 자체가 정치적 투쟁의 장이 될 때, 차이는 집단 간 분리나 배제, 상호배타성이 아니라 구조적 변혁을 위한 긍정적 도구가 될 수 있습니다. 사회운동의 역할은 바로 그러한 장을 구축해 내는 것입니다. 시린라이(2014)가 주장했듯, 의사소통과 행동주의, 집단적이고 개인적인 관심에 대한 정의, 권리 혹은 권리주장과 의무의 토대를 이루기 위해서는 뿌리내리기와 옮기기의 과정, 곧 변화의 구조적 한계와 가능성에 대한 인식이 동시에 수반되어야 할 것입니다(341-342).

5. Coda: 혁명의 언어가 없을 때, 협상은 가능한가?

신자유주의적 경제질서가 온 세계를 뒤덮고, 시민의 권리가 소비자의 권리와

4) Mohanty, Chandra T.(2013), “Transnational Feminist Crossings: On Neoliberalism and Radical Critique,” *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 967-991.

5) 이나영(2016), “성매매는 ‘죄’인가? ‘여성혐오’에 기반한 구조적 폭력인가? 헌법재판소 판결 이후 성매매 문제 재고를 위한 단상.” 『페미니즘연구』 제16권 2호.

등치되며, 국가적 시스템이 붕괴된 자리에 우리 각자가 개별적 안전에 대한 투쟁으로 나가던 시점에서, 체제에 대한 질문과 도전, 불확실성(공포와 불안)의 근본적 원인에 대한 질문들이 개별적 생존의 문제 앞에 스펀지처럼 흡수되던 그 좌절과 분노의 정점에서 우리는 놀랍게도 광장의 불꽃을 목도했습니다.

파커 파머(2012)는 “분노는 비통함이 걸치고 있는 가면 가운데 하나일 뿐”이라고 했습니다(38). 그는 이 시대의 정치는 “비통한 자들의 정치”라고 주장하면서 마음의 언어로 정치를 이야기하지 않는다면 공감, 책무, 민주주의의 기반이 되는 인간적 연결은 끊어질 것이며, 공공선에 기여할 정치는 창출되지 않을 것이라 합니다(39). 이런 점에서 촛불 광장은, (촉매제는 되었으되) 단순히 박근혜-최순실의 국정농단에 대한 분노표출의 장이라기보다, 인간의 존엄성에 대한 지속적인 경멸, 이로 인한 고통과 죽음, 축적된 무자비한 무관심으로 인해 마음이 부서진 자들이 엮어낸 슬픔의 연대체로 보아야 할 것입니다. 돌이켜 보면 우리 사회의 갈등은 우리보다 불행한 사람에 대한 공감능력이 있는 사람과 그렇지 않는 사람 간의 갈등이었기 때문입니다.

여전히 정권교체만 이루면 모든 문제가 해결될 것 같이 호도하는 정치인들 앞에서, 정당정치에 대한 과도한 믿음과 사법적 판단의 이상화가 만연하는 정치공학자들 앞에서, 우리는 국가, 정부, 민주주의, 시민권이란 인간의 마음 안에, 마음과 마음의 연결을 통해 끊임없이 구성되는 것임을 다시 한 번 환기시켰습니다. 다양성과 차이를 체현한 시민들은 파괴가 아니라 창조적 긴장감을 광장에 구현하며, 사회적 “분열과 배제적 불평등에 도전하는 보편주의”(Lister, 1997: 66)를 열망합니다.

그럼에도 불구하고 여성들의 목소리는 아직 보편적 정치언어로 번역되고 있지 못합니다. 의식의 식민화를 벗어나지 못한 채 봉건적 가치를 체현하고 구현하고자 하는 기득권, 극우반동반민족 세력은 차치하고, 모던적 가치를 지향하되 봉건적 가치관만을 ‘아는(knowing)’, ‘권위주의적’, ‘교조주의적’ 세대는 여전히 계급부정의 이외의 다른 영역에 무감합니다. 이분법적 이데올로기에 갇혀 폭력적 집단문화와 진영논리를 강요합니다. 단일정체성-단일 대오를 강조하고 정권교체로 동원논리를 얼버무리며 차이들을 묵살합니다.

이들이 집단을 구분하는 외피의 근저에는 지속불가능한, 파괴적 발전 논리가 숨겨져 있으며, 팔로센트릭한 남성문화, 형님문화, 선배문화(학벌+혈연+지연), 이성애중심문화, 자민족중심주의에 기반한 관행들이 지배하고 있습니다. 정경언유착, 검찰권력, 비선실세를 구성하고 유지가능하게 하는 힘들과 이데올로기들은 이들 문화의 속성을 먹고 자라났습니다. 여기서 자연스럽게 파생되고 정당화되었던 특정 집단에 대한 편견, 비하, 배제, 차별, 폭력, 이를 통한 특권화(특권의 재생산), 양극화, 약탈적 정치경제사회 구조는 과잉대표성, 과잉일반화의 역동과 맞물린 젠더차별을 공고화합니다. 여전히 남성은 모든 곳에 존재하되 비존재(문제의 개별화)하나, ‘여성’은 모든 곳에 비존재하되 존재(문제적 존재로 과잉 일반화)합니다.

이로써 민주주의 대의정치의 이상은 남성연대의 지배이익을 대변하기 위한 도구가 되어 버렸습니다. 더군다나 바우만(2013)이 지적했듯, 우리 사회의 권력자들은 여전히 “환상의 적에 대한 공포”를 통해 스스로의 권력을 유지하고자 합니다(243). 이들에게 마지막 남은 카드이기 때문입니다.

그렇다면 우리는 어떻게 대응할 수 있을까요? 이들이 저질러온 심대한 구조적 폭력에 대해 우리는 어떠한 책임을 물을 수 있을까요?

한나 아렌트(1970/1999)는 『폭력의 세기』에서 “폭력의 대립물은 비폭력이 아니라 권력”이라 주장하고 모든 것이 권력 이면의 권력에 의해 좌우된다고 한 바 있습니다. 폭력은 수단이므로 목적을 통해서만 정당화되지만, 권력은 그 자체로 정당성을 지닙니다. 따라서 권력이 폭력을 사용할 때 (손에서 빠져나가는 권력을 폭력이라는 수단으로 만회하려는 불가능한 시도), 권력은 이미 권력이 아니게 됩니다. 정당성을 상실하는 것이지요. 폭력을 사용하는 권력은 권력 세력이 아니라 폭력 세력일 뿐이며 오히려 권력은 폭력에 대항하는 자들에게(저항 세력에게) 주어집니다. 예를 들어, 제도화된 정치권력의 기초는 시민(주권자)이며, 시민의 의견과 행동에 의해 좌우됩니다. 권력은 제휴하여 행동할 수 있는 인간의 능력에 조응하여 생성되고 그러한 능력의 상실과 더불어 소멸합니다. 시민 주권자의 의견에 반하고 이들에게 폭력을 행사하는 정치권력은 이미 권력이 아닌 폭력집단입니다. 물론 폭력이 권력을 파괴할 수 있습니다. 그렇다고 폭력이 권력이 될 수는 없으며(된다 하더라도 일시적입니다), 인간의 능력에 조응하는 권력을 영원히 파괴시킬 수도 없습니다.

니다. 권력이 인간의 능력에 조응하는 한 완전히 파괴될 수는 없기 때문입니다.

이상과 같은 아렌트의 주장은 행동 능력의 중요성을 강조한 것입니다. 저도 아렌트의 통찰력을 빌어 행동 능력의 복원 속에서 정치의 새로운 가능성 발견하고자 합니다. 평등을 지향하는 시민들에 의해 대안적 공적영역, 혹은 공적영역의 새로운 구축이 중요합니다. 행동 능력은 공적영역을 통해 안정적으로 제도화될 수 있기 때문입니다.

그러므로 작금의 현실에서 우리에게 필요한 건, 동화를 지향하는 협상과 설득의 언어, 수평적 차이를 찬양하며 개별적 ‘권리’를 주장하는 자유주의적 언어, 더 나아가 자유로이 떠도는 기표들로 구성된 포스트모던적 언어가 아니라, 구조적 변혁을 지향하는 급진적 혁명의 언어라고 생각합니다. 사회적, 경제적, 정치적 권력관계의 중요성과 이들이 만들어내는 다양한 분할선들, 이들이 빚어내는 인간의 삶과 고통을 중시하기 때문입니다.

시민권은 결과물이 아니라 과정입니다. 투쟁을 통해 새로운 권리가 획득되고, 비/존재하는 자에게 ‘실체’가 부여됩니다(Lister, 1997: 5). 역사적 투쟁을 통해 시민권의 영역을 적극적으로 확장해 온 대한민국의 소수자-시민들은 빈곤과 탐욕이 정치적 선택의 결과이지 경제적 운명이 아님을, “힘을 합쳐 위기를 막을 능력이 아직 우리에게 남아 있음”을(바우만, 2013: 87) 재확인했습니다. 우리가 광장에서 든 촛불은 위기의 심화를 저지해야 한다는 절박한 저항의 상징입니다. 우리에게 남겨진 과제는 저항의 불꽃을 혁명의 언어로 형상화하고, 변혁의 힘으로 끌고 가는 일일 것입니다. 주인의 도구로는 절대 주인의 집을 무너뜨릴 수 없기 때문입니다.

노동정책과 돌봄노동에 대한 논의

윤자영 충남대학교 경제학과

1. 들어가며

박근혜 정부가 들어선 이후 국정 과제로 제시된 ‘고용률 70% 로드맵’은 모든 경제 및 사회정책의 의제가 되었다. 모든 예산사업과 정책 방향은 고용률 제고라는 궁극적 목표를 달성하기 위하여 재평가되었다. 고용률 제고의 핵심적 대상 집단이 된 것은 고령자와 더불어 여성들이다. 서구 국가들에 비해 낮은 고용률과 출산·양육기에 현저하게 떨어지는 여성 고용률은 문제적 현상으로 정책입안자와 전문가들 사이에 회자된 지 오래이지만, 새 정부는 본격적으로 여성들을 노동 시장에 끌어들이기 위한 제도적 체계 구축을 시도했다. 돌봄노동 부담 경감을 통해 여성 고용률과 출산률을 제고하기 위해 재정을 투입하여 확대해 왔던 보육과 돌봄 정책은 목표 달성에 실패했다는 평가와 함께 ‘고용친화성’을 제고시킬 것을 요구받았다. 이러한 정책 방향은 노동력 재생산과 돌봄의 위기를 가속화시키고 있을 뿐만 아니라, 노동시장의 평등한 참여를 통한 젠더 정의 추구와도 거리가 멀다. 이러한 정책은 비용효과성과 고용친화성을 높여 여성 고용과 나아가 가족의 안정적인 소득 보장을 목표로 하고 있지만, 역설적으로 여성 고용을 유도하는 사회인프라를 흔들고 있다.

여성은 노동시장 참여에도 불구하고 사회보호 체계 밖에 존재하는 광범위한 비정규 저임금 근로자로서 고용과 연계된 복지의 혜택을 온전히 못 받고 있을 뿐 아니라, 저성장 고실업이라는 사회경제적 환경은 4차 혁명이라는 기술

진보와 맞물리며 여성 일자리 확보 전망을 더욱 어둡게 하고 있다. 이러한 현실 속에서 가족의 모든 남녀가 노동시장에 참여해야 한다는 노동정책의 전제는 가족의 돌봄 수요와 노동 현실을 ‘사회화’와 ‘일가정 양립지원’이라는 이름으로 도구화시키면서 돌봄노동을 비가시화, 주변화시켰다. 이 글은 현재 노동정책이 전제로 하고 있는 성인근로자모델의 한계를 짚고 남녀 모두 시장 노동과 돌봄노동을 공평히 수행할 수 있는 방향과 전략을 수립할 필요가 있음을 주장하고자 한다.

2. 성인근로자모델과 돌봄 노동

유럽을 비롯한 복지 국가는 남녀가 가족 경제에 기여하는 방식에 대해 더 이상 ‘남성 생계부양자 가족’ 모델을 가정하지 않고 ‘성인근로자 모델 가족’을 상정한다. 전통적인 남성 생계부양자 가족 모델은 남성이 주된 소득을 벌어들여 오고 여성은 가족을 돌보는 역할을 가정했고, 여성이 남성에게 경제적으로 의존하는 댓가를 치러야했지만, 돌봄 노동을 수행할 수 있는 경제적 기반을 제공했다. 가족 안의 모든 성인이 전일제 임금 노동을 해야 한다는 성인 근로자 모델에서 돌봄 노동이 어떠한 방식으로 해결되어야 할 지가 중요한 이슈이다.

여성이 고용을 통해 남성과 동등한 시민권을 확보할 수 있다는 믿음은 성인 근로자모델에 기반하고 있다. 성인근로자모델은 개인의 주체성, 즉 ‘선택’을 가치로운 것으로 상정하고, 노동시장참여는 이러한 ‘선택’의 표현으로 장려된다. 전통에서 근대로 옮겨오면서 인간은 제약을 당하는 존재가 아니라 ‘선택’을 하는 주체가 되며, 결혼과 돌봄 등 가족 생활 영역도 그 선택의 대상이 되었다. 유럽에서 진행되어 온 이러한 개인화(individualization)라는 복지 국가 개혁의 방향은 자립, 자율, 독립과 같은 강력한 이념 위에 서서 북구 사민주의 방식의 정책을 지향하고, 여성의 노동시장 참여와 사회정책에서의 보육에 대한 강조, 사회보장에서 남성과 여성이 동일한 접근권을 가질 수 있도록 하는 것을 강조한다. 복지의존 가구 구성원과 엄마들의 고용을 장려하고, 교육과 돌봄 서비스를 확대하며, 일가정 양립을 지원하고, 아버지로서의 남성의 행동을 정책 대상으로 삼고, 돌봄의 욕구와 의무가 있는 가족에게 금전적 지원을 제공하는 것이 주된 방향이었다(Lewis and Giullari, 2005).

젠더와 복지국가 연구자인 Orloff(2002)에 따르면 는 당시 ‘적극적 복지’를 강조하는 전반적인 사회정책의 흐름 속에서 성인근로자모델은 저항없이 수용되었다. 성인근로자 모델은 탈가족화 전략 가운데서도 돌봄노동을 상품화시켜 공식 영역에 위치시키는 전략을 바람직한 것으로 보는 경향을 보였다(Lewis and Giullari, 2005). 보육 서비스에만 초점을 두었지, 현금 이전이나 다른 인구 집단을 대상으로 하는 서비스 제공은 상대적으로 강조를 덜 두었다. 또한 가정 안에서의 무급 노동에서의 양성 평등을 어떻게 추구할 것인가에는 별로 관심을 두지 않았다.

돌봄노동의 상품화에 기반을 둔 성인근로자모델은 시장 서비스에 대한 보조금을 지원하는 형태이든 직접 서비스를 지원하는 형태이든 동등한 시장노동 참여라는 양성평등 목표를 달성하는 데 실패할 가능성이 높다. 돌봄을 ‘완전하게’ 상품화하는 것이 가능하지 않기 때문이다. 돌봄을 상품화한다고 해서 돌봄의 개인적이고 감정적인 노동을 완벽하게 외주하는 것은 어렵다. 노동 시장에서의 완전한 개인화와 돌봄노동의 상품화를 추구하는 정책은 돌봄노동의 복잡다단한 특성을 간과했다. 완벽하게 상품화하는 것이 불가능한 것이 돌봄노동의 특성이라면 돌봄노동을 상품화하는 전략과 함께 남녀, 그리고 개인과 사회가 분담할 수 있는 전략을 모색하는 것이 필요하다는 것이다.

성인근로자모델의 한계가 명확하게 드러나면서 돌봄을 선택하고 돌봄을 수행하고 받을 권리를 강조해야 한다는 주장이 제기되었다(Daly, 2011). 문제는 어떻게 진정한 ‘선택권’을 보장할 수 있는가일 것이다. 개인에게 돌봄을 선택할 수 있는 ‘진정한’ 자유가 부과되어야 돌봄의 남녀 공유를 도모할 수 있는 실질적 전략이 될 수 있다. 여성에게 부여하는 것처럼 남성에게 시장노동과 돌봄을 선택할 수 있는 권리를 부여할 때 남성의 선택은 여성의 선택을 제약하는 경우가 많기 때문이다. 진정한 선택이 보장되기 위해서는 돌봄 노동을 직접 수행할 수 있는 객관적 환경을 마련하고 불이익을 철폐해야 하고, 대체 서비스를 선택할 수 있는 재정 지원과 서비스 접근성이 보장되어야 한다. 일할 시간과 돌봄 시간, 돌봄서비스를 구매할 재정 지원, 돌봄 제공자에게는 돌봄 수당, 직접 돌봄 서비스 지원 등이 모두 마련될 때에만 진정한 선택권이 주어진다고 볼 수 있다. 성인근로자 모델을 전제로 한 복지 개혁이 국가에 대한 시민의 시장노동 참여 책임을 강조했다면, 돌봄을 수행할 권리뿐만 아니라 돌봄을 받을 권리 등 돌봄 노동에 대한 “권리”를 강조할 필요가 있다는 것이다.

이러한 맥락에서 프레이저(Fraser, 1997)는 이상적인 모델로서 보편적 돌봄수행자 모형(universal caregiver model)을 주장하며 돌봄노동을 남성의 ‘생산적 노동’과 동등한 지위를 갖는 등가적 노동으로 인정해야 한다고 주장한다. 이 모델은 자율성과 독립성을 핵심으로 하는 근대 시민 개념은 인간에 대한 잘못된 이해에서 비롯된 것으로서, 인간은 본질적으로 상호의존적인 존재이며 삶을 유지하기 위해 누구나 돌봄을 필요로 하고, 따라서 보다 더 돌봄을 필요로 하는 사람에게 그것을 제공하는 것은 남녀 모두의 책임이라는 주장에서 출발한다. 즉 시민권의 핵심적 자격요건에 돌봄수행을 포함시켜야 하며 기존의 ‘여성의 일’이라 간주되었던 돌봄노동은 남녀 모두의 기본적인 시민적 역할로 재분배되어야 한다는 것이다. 시장에서 거래되지 않는 사적인 영역에서 행해지는 행위도 시장 노동과 똑같은 ‘생산’적인 노동임을 밝히는 것은 경제에서의 여성의 기여와 역할을 강조하는 페미니스트들의 주요한 활동이기도 했다. 경제 행위를 화폐 가치를 가진 재화와 서비스 생산의 관점에서가 아니라 무급 노동을 포함한 노동 시간의 관점에서 분석할 때 경제의 절반 이상이 여성들의 기여로 이루어지고 있다고 페미니스트들은 주장해왔다. 돌봄노동과 가사노동은 한 경제 체제의 필수적인 부분이며 경제 분석의 기본적인 틀로 통합되어야 한다는 것이다(Power, 2004). 경제 체제의 필수적인 돌봄노동을 남녀에게 공평하게 재분배해야 한다고 주장하는 것이다. 무급으로 제공되는 돌봄 노동은 시장 경제의 기능과 작동에 필수불가결함에도 불구하고 노동 정책은 노동력 재생산을 위해서 필요한 돌봄의 필요성을 무시해 왔고 돌봄을 제공할 수 있는 노동 능력을 소진시켜왔을 뿐만 아니라, 돌봄노동에 대부분의 시간을 할애했던 사람에게 충분한 보상을 제공하지 않음으로써 빈곤 위험에 노출시켰다.

성인근로자모델 위에 서 있는 노동정책은 가족이 수행하는 돌봄노동을 시장노동과 동일한 경제적 가치를 지니는 노동으로 인정하지 않는 관념을 재생산한다. 정책이란 ‘바람직한’ 행위에 대한 인센티브를 제공함으로써 효율적인 성과를 내는 것을 추구한다. 그러나 인센티브의 효과를 정확하게 예측하는 것은 어렵다. 그 인센티브가 장려하려고 했던 행위만이 ‘바람직한’ 행위가 아니라 그 행위와 경쟁 관계에 있던 것 또한 ‘바람직한’ 행위였다면 인센티브의 효과는 의도한 대로 나타나지 않는다. 한편 바람직한 행위에 대한 인센티브는 다른 행위에 대한 저해요인(disincentive)이다. 만일 한 가지 행위가 생산적이고 다른 행위가 비생산적이라면 인센티브를 어떠한 방식으로 고안할

것인가는 별로 고민이 필요하지 않을 것이다. ‘바람직한’ 행위를 유급 노동이라고 상정하면서 동시에 돌봄노동도 ‘바람직한’ 행위라는 가능성을 인정한다면 어떠한 행위를 장려할 것인가는 상당히 복잡한 문제가 되어 버린다.

노동정책은 ‘바람직한’ 행위를 시장 노동에 두고 있다. 적극적 복지가 근로연계급여(in-work benefit)라는 인센티브를 제공하여 ‘일을 통해 빈곤을 탈출’하게 하는 일자리가 저임금 일자리여도 그것이 ‘바람직한’ 행위라고 전제한다. 돌봄노동은 인류의 발전과 사회재생산에 필수적인 자원이자 과정이 아니라 여성의 시장 노동을 가로막는 ‘장애’로 간주하였다. 돌봄은 인간의 생애를 구성하는 보편적 가치이며 대안적 사회를 건설하는 윤리이기 보다는(조혜정, 2006), 자립(self-sufficiency)이 삶의 원리로 강조되면서 돌봄의 의존성이라는 부정적인 의미가 강화되었다.

3. 비가시화, 저평가된. 그리고 계층화된 돌봄노동

시간제일자리 확대, 휴가제도 활성화, 사회서비스 상품화 등 일가정 양립지원 제도는 역설적으로 공적/시장/기업 영역에서 돌봄노동과, 노동자의 시장노동과 돌봄노동의 이중적 책임을 사라지게 만들고 있다. 노동시장은 여성 근로자의 참여를 명시적으로 배제하지 않으나 돌봄의 책임은 개인적으로 해결하길 원한다. 가족 안에서의 돌봄을 노동으로 인정하지 않고 가치를 제대로 평가하지 않는 딜레마를 노출시키고 있으며 가족 돌봄에 대한 저평가를 재생산하고 있다.

시간제 일자리는 여성에게 양날의 칼이다. 양육과 교육에서 엄마의 역할이 절대적으로 강조되는 한국 사회에서 시간제 일자리는 시장노동에 참여하고 싶은 여성에게 현실적인 대안일 수 있다. 다른 한편 시간제 일자리는 단순직을 중심으로 주변부 업무에 한정될 가능성이 높아 노동시장에서 보조적인 지위에 처할 수밖에 없다. 노동시장을 완전히 떠나지 않고 임금노동자로서의 자원과 능력을 어느 정도 유지할 수 있긴 하지만, 남성의 절반의 노동시간에 해당하는 절반의 소득은 가족 내 여성의 협상력을 약화시킨다. 시간제 일자리는 남성생계부양자 모델에 대한 대안으로 제시된 보편적 노동자-돌봄자 체제로의 전환과 거리가 먼, 가족 안에서 돌봄노동을 주되게 전담하는 여성의 역할을 전제로 하고 있다. 남성의 동등한 사회경제적 지위를 확보하기 위

한 것이라기보다는 일가정 양립이라는 이데올로기를 통해 남성생계부양자와 여성이차소득자 모델을 확산시키고 있는 것이다.

여성이 시간제 일자리를 통해 돌봄을 전담하게 하는 모델은 우리나라 노동 현실에서 뿌리내리기 매우 어려운 체제이며 성공한다 하더라도 기업에서 근로자의 돌봄이라는 책임을 비가시화하는 결과를 낳는다. 시간선택제 모델은 안정적인 연공급(생활급) 성격이 강한 일본에서나 가능한 모델로서, 일본에서는 시간제 여성 일자리의 증가로 고용률이 우리나라보다 10%p 가량 높은 60% 대를 기록하고 있다. 우리나라와 같이 내부 노동시장의 고용 안정성이 낮고⁶⁾ 임금 정체가 심한 나라에서 남성 생계부양자가 안정적인 소득원이 될 수 없을 때 여성이 시간제를 희망하기란 매우 어렵다. 시간선택제 일자리가 새로운 여성노동모델로서 정착된다 하더라도 공적 영역에서 가족 및 자녀 돌봄이라는 의제를 제기하고 문제를 풀어갈 수 있는 공식적인 목소리가 사라지게 될 것이다. 돌봄의 책임은 가족 안에서 여성이 사업장과의 갈등과 마찰 없이 해결해야 하는 것으로 간주되기 때문이다. 여성의 일·가정양립을 위해 시간제 노동을 장려하는 정책은 단기적으로 여성 고용률을 높일지 모르지만, 장기적으로 사업장의 '가족친화성' 향상에 별 기여를 하지 못한다. 일반 근로자, 즉 남성 전일제 근로자보다 짧은 시간을 일하는 여성 시간제 근로자의 가족 책임의 요구와 필요는 사업장에서 '비가시화'될 가능성이 높다. 사업장이 가족친화적인 문화를 배양하고 가족책임으로 인한 비용을 내부화시키도록 촉구할 필요가 있는 상황에서, 여성의 시간제 일자리 확대는 그러한 가족 책임으로 인한 비용을 외부화시켜 여성뿐만 아니라 남성 근로자의 일가정 양립에도 보탬이 되지 않는다.

근로자의 돌봄노동의 책임과 수행이 사업장에서 비가시화되는 것은 비단 시간선택제 일자리만은 아니다. 부모휴가의 사용도 이러한 맥락에서 사업장이 근로자의 돌봄의 책임, 욕구를 수용하고 노동비용으로 간주하는 데 한계가 있다. 비정규직과 자영업자 등 휴가제도 혜택을 받을 수 없는 사각지대가 여전한에도 불구하고 육아휴직 이용자수는 꾸준히 증가했다. 2003년에 출산전

6) 고용안정 측면에서도 근속연수(평균값 5.1년)는 25개 회원국 최하위로 평균(10년)의 절반에 불과했다. 근속연수가 1년 미만인 단기근속자 비율은 35.5%로 가장 높은 반면에 근속연수가 10년 이상인 장기근속자 비율은 18.1%로 가장 낮았다. "한국은 '초단기근속' 나라로, 근속연수 기준으로 고용이 가장 불안정한 나라이다. 임시직 비율(23.8%)은 OECD평균의 두 배가 넘고 29개국 중 폴란드 다음으로 높다. 시간제 노동자의 비율(10.3%)은 중위권 수준이지만 비자발적 취업자 비중(56.0%)은 19개 회원국 가운데 세 번째로 높다.

후휴가자 가운데 18.7%가 육아휴직급여 제도를 이용한 반면, 2015년 현재 62.6%로 증가했으나, 육아휴직 종료 1년 후 동일직장 고용유지율은 2002년 60.0%, 2010년 47.4%였다가 2011년부터 상승하여 2014년 현재 56.6%를 기록하여 여전히 절반의 여성 근로자가 휴가사용 이후 같은 직장에는 계속 다니지 않고 있다(홍민기 외, 2017). 육아휴직 사용은 허락하지만 직장 복귀 권리를 보장하지 않는 것이다. 이유는 휴가를 사용하고 돌아온 직장에서도 여전히 정시퇴근이 어렵고 장시간 근로가 만연하고, 간혹 발생하는 자녀 관련 개인 용무를 처리할 수 있는 반차와 연차 사용이 어려운 근로문화가 여성 근로자가 계속 직장에는 다니지 못하고 그만두게 되는 원인이다. 즉 근로자가 휴가 제도를 이용하는 이유는 정시퇴근이 불가능하여 직장에는 다니면서 아이를 키우기 힘들거나 신뢰할만한 대리양육자의 조력을 얻지 못하기 때문이다. 일정 기간 동안 자녀와의 시간을 함께 하기를 원해서 휴가를 선택하기도 하지만, 직장일과 영아 돌보기를 병행하기 어려운 상황에서 휴가제도를 이용한다. 직장에는 다니면서 육아를 하는 것이 어려워 휴직을 선택했다면, 휴직 전과 크게 다른 없는 동일한 업무 환경이라면, 휴직 이후 직장에는 복귀해서 일과 가정을 병행하는 것이 여의치 않을 수 있다. 휴가제도가 사업장이 돌봄의 책임을 나누기 위한 근본적인 근로문화와 제도를 개혁하는 데 기여를 하지 못하고 있다.

여성의 유급 노동을 지원하기 위한 일·가정 양립과 돌봄노동의 사회화는 1997년 이후 경제 발전론자의 노동시장 활성화 전략과 여성계의 성평등에 대한 요구를 수용하기 위한 것이었다(Peng, 2009). 2000년대 중반 이후 사회 서비스 정책은 돌봄의 문제에 대한 공적 대응의 필요성에 대한 인식에서 출발했고 고용위기에 대한 대안으로서 일자리 창출을 위한 수단으로 인식되었다. 이러한 상황에서 돌봄은 성장잠재력을 가지는 산업으로서의 가치를 가지는 수단으로 전제하고 시민의 권리로서 돌봄에 대한 인식은 원천적으로 배제되었다(마경희, 2011). 유럽의 개인화 전략이 그러했듯이, 고용율을 올리기 위한 돌봄노동에 대한 지원은 현금이 아닌 서비스 형태로 지원하는 것이 바람직한 사회화 방안이라 여겨졌다. 전통적인 복지국가에서 아동과 노인 대상의 공공 돌봄서비스는 저소득층이나 직접 돌봄을 제공할 수 있는 가족이 이혼이나 사망하게 된 가족 실패가 발생한 경우에 한해 용인되었던 데 반해, ‘정상’ 가족에 대한 돌봄 서비스는 고용과 생산성을 제고할 수 있는 수단에 한해 정당화되고 있다.

반면 돌봄노동 수행하는 데 대한 사회적 지원은 휴가제도와 같이 사회보험 원리에 따라 고용보험 가입 이력이 있는 근로자에게만 돌봄 노동 수행을 지원하며, 가족 내 돌봄제공자에 대한 경제적 지원은 여성의 노동시장 진출을 저해하는 것으로 간주했다. 예를 들어 보육시설 확대는 여성들의 노동시장참여를 장려하고 양육수당은 돌봄노동에 대한 보상을 제공하여 여성이, 특히 저소득층 여성이 시장노동 대신 전업 엄마노릇을 선택할 것이라는 시각이다. 우리나라의 양육수당은 엄밀한 의미에서, 즉 가정에서 아동보육을 전담하는 댁가로 주어지는 수당이 아니기 때문에 여성의 상품화에 반드시 부정적인 효과를 가질 것이라 예측할 수는 없다. 물론 시설이 아닌 다른 형태의 돌봄서비스, 개별화된 돌봄서비스의 사용을 확대한다는 점에서 바람직한 방식의 돌봄노동의 사회화는 아닐 수 있다. 그러나 보육서비스-양육수당에 대한 대립적 이해는 노동시장 참여를 위한 돌봄 지원만 ‘바람직한’ 돌봄 지원으로 전제하는 인식을 반영한다. 가족 생계 지원을 곧 돌봄노동 수행에 대한 지원으로 동일시하면서 수당 형태의 지원은 가족 내 성별 분업을 강화한다며 반대하는 경향이 있었다. 상품화된 사회서비스의 90% 이상이 여성 노동자로 이루어져 노동시장의 성별직종분리를 강화하고 있거나, 분업이 가능한 기혼부부를 모델로 수당의 정책 효과를 단정하고 있다거나, 저소득층 여성의 노동시장 참여가 높은 우리나라 현실에서 전업으로 돌봄노동을 수행하고자 하는 여성의 욕망도 존재할 수 있다는 사실을 간과한다.

육아휴직 제도의 양적 성과는 정규직-대규모 사업장-여성 근로자에 집중되고 있다. 육아휴직급여가 고용보험에 가입되어 있는 근로자만을 대상으로 하고 있다는 점, 육아휴직 사용을 이유로 한 고용상의 불이익이 잔존하고 있고, 육아휴직제도를 사용하는 남성 근로자가 증가하는 추세이나 그 절대적 수가 적다는 점에서 근로자의 육아지원에서의 형평성에서 여러 가지 문제를 안고 있다. 육아휴직 이용 활성화를 위해 육아휴직 급여 제도의 급여 수준이 관대하게 조정되면서 수혜뿐만 아니라 지원금액의 계층간 격차도 확대되었다. 육아휴직의 소득대체를 증가는 부모가 자녀를 직접 돌보는 선택에 대한 경제적 유인을 제공하는 것은 분명하나, 실질적으로 육아휴직 제도를 이용할 수 있느냐의 여부는 근로자의 개인의 선택을 넘어서는 고용관계와 사업장의 환경적 특성이 크게 작용하므로, 육아휴직 활용을 저해하는 사업장 요인을 개선하지 않고서는 모성보호 제도가 상대적으로 고소득 계층에게 유리한 육아 지원 제도라는 비판을 피하기 어렵다. 우리나라 육아휴직 급여의 소득대체율은

20011년 현재 40%로 OECD 주요 국가의 소득대체율이 80% 인데 비해 우리나라 육아휴직 급여 수준은 여전히 낮은 편이다. 육아휴직의 기회비용이 높은 상대적 고소득층의 육아휴직 이용을 유도하고자 급여 수준을 상향 조정해왔지만, 육아휴직급여가 생계비 지급을 통해 이용을 실질적으로 보장하기 위한 것이라면 근로자의 기회비용이 아닌 생계비용을 고려해야 함에도 불구하고, 저소득층에게 월 오십만원의 육아휴직 급여는 한 달 최저생계비에도 못 미치는 수준으로 저소득층에서 육아휴직 이용에 따른 불이익만 가중되고 있다.

정부의 일자리 창출 정책, 2008년 노인장기요양보험 시행과 더불어 저소득 취약계층 대상 사회서비스 바우처 사업으로 사회서비스 일자리가 증가했지만, 사회서비스 근로자들은 저임금과 불안정 고용에 시달리고 있다. 서비스 제공 기관의 자유로운 진입을 허락하여 기관 간 경쟁을 심화시키고 저임금 불안정 노동을 구조화하고 있으며, 정부가 책정한, 물가상승률로 따라잡지 못하는 낮은 수가로 인해 민간 사업주가 이윤을 남기기 위해 근로자에게 서비스 제공의 비용을 전가하여 임금 수준이 낮다. 수가가 서비스 제공자의 경력을 반영하지 않아 근속이 늘어도 임금이 올라가지 않으며, 이용자의 서비스 이용 중단과 함께 일자리를 잃고 다음 일자리로 연결이 바로 되지 않을 경우 상당 기간 동안 소득이 없는 상태로 전락하게 된다. 요양급여 수급자에게 급여 제공을 중단하게 되는 일은 갑작스럽게 일어나서 안정적 일자리 유지가 불가능하다(윤정향, 2016). 보육서비스 이용 대신 양육수당을 이용하는 어린이가 증가하면서 정원 확보에 어려움을 겪는 어린이집은 보육교사를 해고하게 된다. 이 밖에도 부실한 서비스를 제공하는 기관과 부정하고 불투명한 회계 관리에 대한 정부의 관리·감독의 부실, 서비스 제공자들에 대한 열악한 처우, 고용불안, 요양보호사에 대한 성희롱과 인격 모독, 아동학대 사건에 대해 개별 보육교사 문책과 처벌 등 문제가 심각하다. 민간 시장 중심의 사회서비스 전달체계와 임시일용 고용형태로 인해 일자리의 양적 확대와 질적 개선이 담보 상태에 머물고 있다.

돌봄정책은 장시간 근로문화와 불안정한 노동시장에 따라 가족의 돌봄노동이 유연하게 대응하도록 요구하고 있다. 보육서비스 확대가 여성 고용률이나 출산률 증가로 이어지지 않았다는 사실은 보편적 보육서비스 정책의 실패로 간주되었다. 고용을 통해 세금을 낸다거나 출산을 통해 돌봄노동을 수행하겠다는 약속이 실현되지 않는 복지 서비스 지출은 재정 낭비로 간주되었다. 여성

고용에 대한 지원과 아동의 돌봄 수요 만족이라는 사회화의 방향 속에서 돌봄서비스의 확대는 보편과 선별의 논란 속에서도 큰 맥락에서 그 근간이 훼손되지는 않았었다. 그러나 수혜 대상자 확대 이후 매년 논란이 되고 있는 보육료 지원의 재정 부담 문제는 양육수당이 도입되면서 이러한 방향성을 근본적으로 흔들었다. 2000년 초반부터 추진되어 온 보편적 돌봄 지원 정책은 돌봄 부담을 경감하기 위한 질 좋은 서비스 제공이라는 보육정책 목표에서 보육·돌봄정책을 맞벌이 가구 중심의, 여성 고용 효과를 제고하기 위한 정책 목표를 강조하기 시작했다. 직장어린이집 활성화와 어린이집 입소에서 맞벌이 우선 순위를 부여하는 보육서비스의 고용연계를 강조하면서, 보편적 돌봄 서비스 접근을 부분적·실질적으로 제한하고자 양육수당을 확대하고 시간제 보육서비스를 확충하였다. 돌봄노동의 가족화가 여성의 고용가능성 제고라는 다소 역설적인 맥락에서 등장하기 시작한 것은 2014년 9월에 발표된 「여성 고용 후속·보완 대책-일하는 부모[working parents]를 위한 일·가정 양립 지원-」이다. 이 대책은 그간의 보육서비스 지원이 맞벌이 부부 등 실수요자 중심으로 추진되지 않았다고 강조한다. 보육지원을 무상의 시설이용 중심으로 제도화하다 보니 비취업모와 영아가 시설을 과다 이용하게 되는 결과를 가져왔다는 것이다. 보육서비스가 필요하지 않는 비취업모에게도 종일반 서비스를 제공하였고, 보육시설에서는 취업모 자녀보다 조기 귀가하는 비취업모 아동을 선호하게 되어 결과적으로 취업모 자녀가 차별받는 불합리함이 존재한다는 것이다. 낮은 수가와 인건비 부담이 비취업모 자녀를 선호하는 원인이 되고 있음에도 불구하고(윤자영, 2013), 비취업모 자녀의 과잉 수요로 인해 취업모 자녀가 불이익을 받고 있음을 부각시켰다.

정부는 만 0~2세 아동을 대상으로 맞춤형 보육을 통해 여성의 고용가능성 제고를 목적으로 보육서비스제도와 양육수당 제도를 개편했다. 맞춤형 보육은 취업·구직·장애·다자녀·입신·한부모·조손가정·입원·학업·저소득층·다문화 등에 해당하지 않는 가정을 이용 대상으로 하고 있다. 전업주부의 자녀는 오전 9시부터 오후 3시까지 1일 7시간미만으로 운영되는 맞춤반을 이용하게 된다. 재정부담을 덜기 위해 도입된 양육 수당은 애초에 보육서비스라는 현물지원을 받지 못하는 가구에겐 형평성 차원에서 마련된 현금지원이었다(유해미 외, 2011:2). 이제 양육수당은 일하는 엄마를 위해 일하지 않는 엄마는 시설을 이용하지 말고 직접 아이를 돌보도록 하는 유인책으로 전환되었다. 일하지 않는 엄마에게 고비용의 보육서비스 대신 저비용의 사랑의 노동을 수행하도록 요구한다. 이러한 맥락에서 양육수당은 돌봄노동 수행에 대한 적절하고

온당한 지원이라기보다는 보육서비스라는 탈가족화 시스템 기반을 흔들 가능성을 안고 있다.

맞춤형 보육이 부모의 다양한 양육지원 방식에서의 선택권을 보장하거나, 취업모의 전일제 보육서비스 우선순위 이용에 어떠한 영향을 미칠지 아직은 분명하지 않다. 그러나 바우처 방식의 보육서비스 전달체계는 보육서비스, 양육수당, 시간제 보육간의 자유로운 선택을 보장하고 고용가능성을 제고하는 데 한계가 있다. 바우처 제도는 제한적이지만 소비자의 선택권 보장을 통해 공급자 간의 경쟁을 초래하고, 이것은 서비스 질의 향상과 가격하락을 가져와서 서비스 효율성을 증진시킬 것을 목표로 한다. 이용자 중심인 바우처 운영체제는 제공기관의 선택이 제한되는 공급자 중심 체제와 달리 제공기관을 선택할 수 있도록 한다. 그러나 바우처를 도입한다 하더라도 소비자 선택권이 제대로 행사된다는 보장은 없다. 바우처 제도가 소비자 선택권, 공급자간 경쟁을 통한 서비스 품질 향상과 같은 효과를 갖기 위해서는 바우처 제도를 적용할 수 있는 적정 규모의 시장이 형성되어 있어야 한다. 그러나 공급자 입장에서 이용자가 안정적으로 확보되지 않는 불확실한 시장은 수익이 아닌 손실을 가져다줄 뿐이며 선택권을 제약할 것이다.

4. 노동-돌봄 체제를 위하여

시장노동을 유일한 ‘바람직한’ 행위로 상정하고 여성 고용률을 제고하기 위해 돌봄 정책을 도구화하는 방향을 지양하고, 남녀가 시장노동과 돌봄노동을 공평하게 분담하는 노동-돌봄 체제, 프레이저가 주장한 ‘보편적 돌봄수행자 모델’로 나아가기 위한 방향과 전략이 필요하다.

북구 사회민주주의 국가의 소득자-돌봄 제공자(earner/carer) 전략은 여성이 시장노동 참여와 돌봄에 똑같이 참여해야 하는 것으로, 남녀가 똑같이 돌봄과 시장노동에 균형을 맞춰야 한다는 비전을 추구해 왔다. 가정 안팎의 돌봄에 대해 관대한 수준의 지원을 제공하고 있고 근로시간도 짧다. 남녀 모두 육아휴직을 선택할 수 있도록 독려되며, 질이 좋은 보육시설이 보편화되어 있다.

이러한 북구 사회민주주의 국가의 비전이 우리 사회에 과연 성공적으로 작동할 수 있을까? 북구 사회주의 국가의 모델이 성평등에 어느 정도 성공할 수

있었던 것은 노동시장이 완전고용에 가까운 일자리를 제공할 때였다. 일을 하면 최소한 일정 수준 이상의 임금을 받을 수 있고 억지로 노동력을 팔지 않더라도 가족이 최소한의 인간다운 생활을 할 수 있을 때이다. 지금은 저임금 일자리일지라도 고용을 늘려서 ‘일을 통해 빈곤을 탈출’하게 하는 적극적 복지 속에서, 시장은 나쁜 일자리를 만들고 국가는 이를 보완하기 위해 재정을 투입한다. 이러한 상황에서 노동 시장 참여만으로 최소한의 소득보장을 이루기 어렵고, 돌봄을 선택하고 받을 수 있는 권리를 뒷받침하기 어렵다.

돌봄노동 수행의 안정적, 성평등적, 계층적 형평성을 뒷받침해야 한다.

근로자의 직접 양육을 위한 휴가 등 시간지원과 근로자의 직접 양육에 대한 대체 서비스 간의 유기적이고 체계적인 분담구조를 강화할 필요가 있다. 최근의 가족화 정책은 유동적인 노동시장 상황에 부응할 수 있도록 유연한 가족화 정책을 구상해왔다. 근로자의 자유로운 선택적 이용은 여성의 고용 유지와 가능성을 제고하는 데 효과적인 듯 보였다. 그러나 이는 사용자 입장에서 인력 운용의 불확실성이라는 거래 비용을 증가시키는 결과를 초래할 수도 있다. 만 0~2세에 집중적인 휴가사용을 장려하고 만 3~10세에 아동에 대한 보다 보편적인 공공 보육·돌봄서비스를 제공해야 한다. 돌발적인 돌봄 수요에 대해서는 돌발적 응급 상황에 대처할 수 있는 단기 가족돌봄휴가제도나, 병가 및 반차사용 등을 활성화해야 한다.

부모의 돌봄서비스 선택권 강화와, 서비스 접근권과 돌봄서비스 근로자의 근로조건 개선이 균형을 맞출 수 있도록 해야 한다. 보육서비스, 양육수당, 시간제보육 등의 선택지는 부모가 필요에 따라 자유롭게 이용할 수 있는 선택권을 높이는 것처럼 보이나 예측불가능한 보육수요로 인해 시설의 안정적인 운영이 어려워지고 이는 보육서비스 접근성을 낮추는 폐해가 있다. 장기적으로 양육수당은 질 좋은 보육 서비스 공급 체계의 기반을 흔들 가능성이 있다. 양육수당이 확대되어 보육서비스에 대한 수요가 감소한다면 안정적 운영에 어려움을 겪는 보육시설이 퇴출될 것이다. 이렇게 되면 양육수당과 보육시설 사이의 실질적 선택이 불가능해질 수 있다. 양육수당 제도가 영유아 자녀를 둔 기혼 여성의 취업에 부정적인 영향을 미치지 않으면서도 양육 방식 선택권을 보장하는 방식으로 운영되기 위해서는 보육시설의 공급을 안정화해야 한다. 고용효과성을 제고하기 위한 맞춤형 중심의 보육·돌봄 서비스 제도가 서비스 접근 자체의 보편성을 훼손해서는 안 될 것이다. 빈번한 이직과 노동시장 단절을 경험하는 여성 노동시장의 특성을 고려할 때, 그리고 경력

단절 여성을 재취업으로 유도하기 위해서도 비취업모의 자녀가 취업모의 자녀와 다른없는 방식으로 보육서비스를 이용할 수 있도록 해야 할 것이다.

남녀간 공평한 분배를 더 강조할 필요가 있다. 남성이 돌봄에 참여할 수 있는 인센티브를 제공해야 한다. 육아휴직에 임금대체율을 높이거나 파파쿼터제를 도입하는 것은 원칙적으로 남성의 돌봄의 인센티브가 된다. 그러나 이러한 제도를 도입한 스웨덴의 사례는 너무 지나친 기대를 하지 않는 것이 낫다는 교훈을 준다. 스웨덴에서도 아빠 가운데 40 %는 육아휴직을 전혀 하지 않고, 육아휴직을 내는 사람도 3분의 2는 최대한으로 보장된 2달을 모두 쓰는 사람은 드물다. 1달에서 2달로 아빠 휴가를 연장하는 방식으로 제도를 개혁했으나 효과는 그다지 크지 않았다 (Eriksson, 2005). 무엇보다 남성 비정규직은 파파쿼터제가 도입되어도 활용할 가능성이 없다면 혜택의 계층 간 형평성 문제가 제기될 수밖에 없다. 보다 근본적인 문제는 돌봄노동이, 특히 자녀를 둔 부모의 경우 1-2년 안에 끝나는 문제가 아니라고 했을 때 일상적으로 모든 근로자의 표준근로시간 및 실근로시간을 줄이는 것은 가족 내 돌봄서비스의 공급을 가능하게 할 것이다. 남성의 가사노동시간은 여성의 취업여부에 따라 거의 영향을 받지 않는다는 사실은 남성들이 이미 장시간 노동으로 돌봄노동을 수행할 여유시간이 없음을 방증한다. 주당근로시간단축이 시행된 이후 1999년에서 2009년 사이 남성이 가사 및 돌봄노동에 할애하는 시간은 상당히 증가한 것을 보면(윤자영, 2010), 표준근로시간의 단축은 남성이 돌봄노동에 더욱 참여할 수 있도록 만들 것이다.

모성보호제도와 관련하여 여전히 주목해야 할 문제점은 모성보호제도의 실질적 이용의 제한, 즉 사각지대 문제와 제도를 이용하고 난 후의 고용 불안정이다. 유연화된 노동시장에서의 모성보호제도는 제도 수혜에서의 계층화와 고용 불안정 심화를 극복하는 데 한계가 있다. 먼저 출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 고용보험을 재원으로 삼아 설계되어있기 때문에 체계적으로 보호의 범위에서 배제되는 집단이 있다. 고용보험에 가입하지 않은 비정규직과 영세사업장 소속의 임금근로자와 자영업자가 그들이다. 모성보호 급여가 실업급여기금을 재원으로 하고 있기 때문에 고용보험 비가입자 배제를 형평성에 어긋난다고 볼 수 없을 수도 있다. 그러나 모성보호 급여 재원 조달에 부분적으로나마 일반회계가 투입되고 있다. 따라서 노동을 했지만 고용보험에 가입 이력이 없어 수혜 대상이 되지 못하고 있는 근로자들에게 모성보호제도의 소득보장 기능을 강화할 필요가 있다. 모성보호제도의 소득보장과 동일직

장 복귀 권리를 분리하여 제도 활용 사각지대 근로자도 사업주가 휴직을 허용하지 않아도 기여가 있으면 급여를 받을 수 있도록 제도 개선할 필요가 있다. 비정규직 근로자나 비임금 근로자의 돌봄노동에 대한 재정 지원이 가능하도록 최소한 1년 동안의 육아에 대해 근로기간과 고용상의 지위에 상관없이 육아에 대한 재정 지원을 보장해야 할 것이다. 또한 현재는 최저 50만원 수준의 휴가 급여를 받고 있는 저소득층의 급여액을 인상하여 돌봄 노동을 수행하는 동안 안정적인 소득 보장이 되도록 해야 한다.

가족이 수행하는 무급의 돌봄노동을 정책적으로 지원한다고 했을 때 유일하게 가능한 방법은 돌봄노동자에게 ‘가사노동임금’ 이나 ‘월급’ 등 현금을 지급하는 것이라 잘못 오해되기도 한다. 과거 서구에서 여성운동이 이러한 요구를 했던 적도 있지만, 여성의 사회권을 옹호하는 집단이 우선시하는 정책은 아니다. 전업주부라는 경제활동 상태를 준거로 그들에게만 월급을 지급하는 것이 무급 돌봄노동을 지원하는 유일한 방법은 아닐뿐만 아니라, 임금노동자이면서도 돌봄노동을 수행하는 다른 경제활동 상태 집단과의 형평성에도 어긋난다. 중요한 것은 임금노동 수행 여부에 상관없이 가족 돌봄에 대한 경제적 지원이 필요하다는 것이다. 임금 노동을 하느라 여가 시간이 부족한 것이 고용된 엄마들이다. 시장 노동에 참여하는 여성도 돌봄노동을 수행하여 이중 노동 부담의 짐을 떠맡고 있다. 아무리 돌봄노동이 사회화된다고 하더라도, 아이를 깨워서 아침을 먹이는 것, 우는 아이를 어르고 달래 보육시설에 보내는 것, 아이를 시간맞춰 데려오기 위해 동료와 상사의 눈치를 보면서 정시 퇴근해야 하는 것, 퇴근 후 아이를 씻기고 아이와 함께 놀아주고 시간을 보내는 것 대부분이 여성의 몫, 혹은 일하는 아빠도 해야 할 일이다. 대부분의 취업주부가 전업주부보다 긴 시간 노동을 하게 되는 것은 취업을 하더라도 요구되는 돌봄은 여전히 남아 있기 때문이다. 따라서 임금 노동 수행 여부에 상관없이 돌봄 책임이 있는 가족의 경제적 욕구를 지원하기 위해 관대한 아동 수당 혹은 가족 수당을 지급하는 것이 적절한 방법이라고 생각된다. 가족 돌봄에 대한 지원이 없다면 부족한 비용을 벌충하고자 부모는 오랜 시간을 저임금 노동에 할애할 수밖에 없다. 가족 돌봄에 대한 지원과 함께 돌봄 노동은 즐겁고 생산적이고 유대감을 높이는 활동이 될 것이다. 이러한 수당은 기본소득 제도와 맞닿아 있는데, 노동가능성과 고용 지위에 상관없이 모든 사람에게 보편적인 소득을 보장해야 한다는 기본소득은 일, 생산, 복지에 대해 근로연계복지와는 다른 패러다임을 제시하고 있다. 기본소득의 가장 중요한 이념적 출발점은 ‘정의로운 사회란 개인이 노동시장에 전적으로 의지

하지 않고도, 또는 타인의 임금소득에 전적으로 의지하지 않고도 인간적 삶을 꾸려갈 수 있는 일정한 물질 조건이 제공되는 사회'라는 데에 있다(Van Parijs, 2000). 적어도 아동이 부모의 노동시장 지위와 성과에 생존과 복지가 좌우되게 해서는 안 될 것이다.

근로시간 단축을 통한 공평한 노동시장 참여와 시간의 재분배를 위한 전략을 세워야 한다.

돌봄노동을 사회화하는 데 투입되는 재정 지원을 절감하면서 남녀가 시장노동과 돌봄노동에 공평히 참여할 수 있기 위한 장기적이고 궁극적인 전략은 노동시간 단축이다. 노동시간 단축을 통해 모든 남녀 근로자가 노동시장에 투입하는 시간을 자본-시장으로부터 해방시켜 가족화시켜야 한다. 일 중심적 사회, 장시간 노동 체제는 우리의 삶의 질을 규정하는 중요한 요소이다. 삶의 질에는 가족과 이웃을 충분히 돌볼 시간의 확보가 포함되어야 하지만, 현대적 삶의 시간은 더욱 가속화되고 압축적으로 변화하고 있으며 개인의 시간압박은 더욱 커지고 있다. 장시간 근로를 강요하는 시스템에서 여성의 노동시장 참여는 여성근로자의 시간부족과 시간압박을 심화시킬 뿐이다.

근로시간 단축을 위해서는 장시간 노동체제를 뒷받침하는 인센티브 구조를 바꿀 필요가 있다. 정형옥(2006)은 근로기준법의 근로시간 규범과 그에 기인한 보상제도가 가지고 있는 성별효과에 대해 분석하였는데, 법정근로시간 이상 장시간 일하는 근로자에게 보다 유리한 보상체계를 가지고 있어서 정상근로시간의 경우 남녀의 차이가 거의 없지만, 초과근로시간은 남성이 높아 이러한 제도로 인해 남성의 장시간 근로를 통한 임금상승효과가 상대적으로 높게 나타난다고 주장한다. 이러한 제도 하에서는 일단 일자리를 가진 남성 배우자가 초과 근로를 하도록 하는 자발적이고 극단적인 형태의 남성 시장소득자-여성 전업돌봄자 구조가 온존할 수밖에 없다. 초과근로 수당을 현행 50%가 아닌 그 이상으로 올려서 초과근로에 대한 사용주와 근로자의 유인 모두를 차단해야 할 것이다.

노동시간 유연화, 즉 주당 40시간 노동 규범을 깨뜨리는 것은 남성중심적인 노동시간 규범을 깨는 것이라고 볼 수도 있지만, 유연화 정책은 성별 불평등을 축소하기 보다는 증가시키는 방식으로 제도화되는 경우도 존재한다. 유연화는 남성지배적인 산업에서 연장근로의 증가의 형태를 띠는 경우도 있고, 남성의 장시간 근로와 여성의 파트타임이 결합하여 변형된 남성생계부양자

모델의 지속이라는 형태로 나타나는 데 기여하기도 한다. 3일 10시간, 4일 8시간, 4일 10시간 등과 같은 집중근무제나 탄력근무제는 남성 성인근로자모델을 전제로 한 근로시간체제이다. 특정 일 또는 특정 주에 법정 노동시간을 초과할 수 있는 제도는 근로자의 선택권보다는 기업 수요 측의 요구로 더 활용될 가능성이 높기 때문에 노동계에서 반대해왔다. 이제는 가족 책임을 가진 근로의 현실에 부합한 근로시간 유연화를 보다 활성화할 필요가 있다. 가족 책임과 근로 현실을 반영한 근로시간체제는 일일 근로시간 단축을 강조하는 것이다. 5일 6시간 근무, 근로시간대 조정, 야간 혹은 휴일 근로 제한 등이 이에 포함된다. 일상적으로 모든 근로자의 표준근로시간을 줄이는 것은 가족 내 돌봄을 지원하는 효과적인 방법이 될 수 있다.

근로시간 단축 및 유급휴가 등으로 인한 소득 감소를 보전하기 위해 소비의 사회화, 즉 넓은 의미의 탈가족화-복지의 가족에의 의존 약화- 정책 추진을 통해 개인소비 및 지출의 감소를 유도할 필요가 있다. 교육, 주거, 의료 등 소비의 공공화 수준이 낮은 사회에서는 노동자들이 자발적 초과노동을 선택할 수밖에 없기 때문이다.

5. 글을 마치며

돌봄노동의 사회화를 조건으로 하는 성인근로자모델은 결국 고용 중심 사회 보호에서의 남녀 불평등, 돌봄 노동에 대한 시장 노동의 우위 재생산, 무급 돌봄 노동의 공평한 분담에 대한 무관심의 한계를 갖고 있다. 돌봄 노동의 필요성을 인정하고 가치를 부여해야 한다는 것은 그러한 성인근로자모델을 보완하는 데 중요하게 고려해야 할 사항이다. 헌법 제 119조 2항에서 유래한 경제민주화란 ‘국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.’는 것이다. 가족 안팎에서 수행되는 돌봄노동을 ‘경제’의 한 부분으로 인정한다면, 시장경제와 무급돌봄경제 간의 균형있는 성장과 안정, 적정한 보상의 분배, 시장 영역의 가족/돌봄에 대한 지배와 힘의 남용을 방지하며, 시장노동과 돌봄노동 수행 주체 간의 조화와 동등한 참여를 보장하는 것이 헌법의 정신일 것이다.

참고문헌

- 마경희. “보편주의 복지국가와 돌봄-여성주의 복지정치를 위한 시론-”, 페미니즘 연구, 2011, 11(2), pp. 85-116.
- 유해미·강은진·조아라(2015), 2015 보육정책의 성과와 과제, 연구보고서. 육아정책연구소.
- 윤자영(2013), 일·가정 양립 지원정책 고용영향평가 연구, 고용노동부·한국노동연구원.
- 윤자영. (2010). Do Koreans Care More or Less? Changes in Care Sector in Korea 1999-2009. Paper presented at the 생활시간연구 국제회의, 2010.11.19.-20, 서울.
- 윤자영(2016), 돌봄노동과 기본소득 모형, 여성학논집, 33(2), pp. 3-29
- 조혜정. (2006). 후기 근대적 위기와 '돌봄 국가'적 패러다임 전환을 위한 시론. 사회과학논집 37(1).
- 홍민기·김근주·윤자영(2017), 일가정양립 지원 제도의 노동시장 효과, 한국노동연구원.
- Daly, Mary. “What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective.” Social Politics, 2011, 18(1), pp.1-23.
- Eriksson, R. (2005). Parental Leave in Sweden: the effects of the second daddy month. Working Paper Series no. 9.
- Fraser, N. (1997). Justice interruptus: critical reflections on the "postsocialist" condition. New York: Routledge.
- Lewis, J., & Giullari, S. (2005). the adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. Economy and Society, 34(1), 76-104.
- Orloff, A. S. (2002). explaining US welfare reform: power, gender, race and the US policy legacy. Critical Social Policy, 22, 96-118.
- Peng, I. (2009). The political and social economy of care: republic of Korea Research Report 3 UNRISD.
- Power, M. (2004). Social Provisioning as a Starting Point for Feminist Economics. Feminist Economics, 10(3), 3-19.

여성노동정책의 방향과 쟁점 : 평등주의의 관점에서

장지연 한국노동연구원

1. 들어가며

이야기 하나.

일 년에 서너번, 3월 8일 즈음한 때 이거나 혹은 OECD, UN 이런 국제기구에서 성평등 관련한 국제비교 지표를 발표할 때쯤이면 우리가 성별 격차가 매우 큰 사회에 살고 있다는 뉴스가 지면을 장식한다. 여성의 평균임금이 남성의 60~65% 수준이고 이 수치는 OECD 국가들 중 최하위라는 뉴스에는 ‘여성들이 남성보다 쉬운 일을 하니까 당연한 것 아니냐, 정말 말 그대로 평등하게 해보자’ 이런 댓글이 달린다.

이야기 둘.

여성을 향한 혐오범죄가 일어나고, 여성의 육체를 희화화하는 방식의 정치패러디가 불거진다. 여성 일반은 무시와 희롱의 대상이고, 성공한 여성은 질시와 증오의 대상이다. 하지만 여성들이 예전처럼 ‘가만히 있지’만은 않는 세상이다. 사건현장에 가서 포스트잇 하나라도 붙이면서 연대를 표시하고, 때로는 ‘미러링’ 방식으로 받은 것을 돌려주는 싸움을 벌이기도 한다. 사회과학 분야 서적의 베스트셀러 중에 페미니즘 관련 서적이 놀랍게 늘었다.

이야기 셋.

저출산이 사회문제로 인식된 지 십여년이 흘렀다. ‘일가족양립’ 또는 ‘일생활 균형’이 문제해결의 열쇠라는 공감대도 형성되었다. 하지만 강고하게 유지되는 남성들의 생활양식에는 눈 감은 채 여성에게 무언가 해주겠다는 설익은 아이디어들이 대선공약으로 떠돈다. ‘어린 자녀를 둔 근로자는 근로시간을 단축시키자’. (⇒ 여성만? 남성도?) ‘육아휴직 기간을 공무원처럼 3년으로 늘리자’. (⇒ ‘철밥그릇’ 아닌 사람도 이런 제도 쓸 수 있겠나? 남성이 3년씩 두 번, 세 번 육아휴직 하겠나?)

이런 이야기들을 관통하는 하나의 키워드는 성평등이다. 여성으로 태어나고 보니, 성범죄를 두려워하며 일상을 살게 되고, 경제활동 기회는 제약되어 남성보다 눈높이를 낮추어야 그나마 사회에 발을 들여놓을 수 있으며, 가족돌봄노동과 임금노동을 둘 다 해야 하는데 시간이 절대적으로 부족할 뿐 아니라 힘들게 양쪽으로 뛰어나도 ‘부족하다’는 평가를 받는다. 이런 세상을 두고 평등사회라고 부를 수는 없다.

이 글은 성평등이라는 관점에서 세 가지 주제를 다룬다. 첫째, 성별 격차라는 현실을 교정하기 위해서 어떤 평등의 원리를 적용할 것인가? 공정하게 기회를 준다는 것은 어떻게 한다는 뜻인가? 우리가 ‘공정’이라고 생각하는 능력에 따른 보상, 기여에 비례하는 보상이라는 원리에는 커다란 허점이 있다. 여기까지도 도달하지 못하니 목표치를 낮게 잡은 것을 탓할 수만은 없을지도 모르겠다.

둘째, 자본주의 사회에서 돌봄노동의 가치를 인정받기 어렵고, 임금노동시장에 진출해도 차별로 인해 이등시민을 벗어나기 어려운 딜레마에 대한 해답은 무엇인가? 기본소득이 돌봄노동에 대한 가치인정이라고 볼 수 있는가? 일·생활균형이 여성을 노동시장에 동원하기 위한 방편이어서는 안 되지만, 그나마 이것이 울스톤크레프트의 딜레마에 대한 현실적인 대답이 아닐까? 그러나 이 시대 일·생활균형은 남성으로부터 시작되어야 한다. 일·생활균형 정책이 엉뚱한 곳에서 길을 잃지 않으려면, 이것이 성평등 실현을 위해 페미니스트들에 의해 제안된 정책 패러다임이라는 점을 잊지 말아야 할 것이다.

마지막으로, 평등을 추구하는 단위의 문제를 제기하고자 한다. 분배의 단위는 개인인가 가족인가? 여성에게 공평한 기회와 공정한 보상을 해야 한다는 당

연한 주장이 가구단위의 소득분배를 악화시키게 되면 어찌해야하는가? 여기서 충돌하는 가치는 무엇인가? 결과의 평등, 웰빙의 평등을 추구하면서 개인의 권리를 주장하는 것이 불편하지만 올바른 길이라고 주장하려고 한다.

II. 성별 격차의 원인

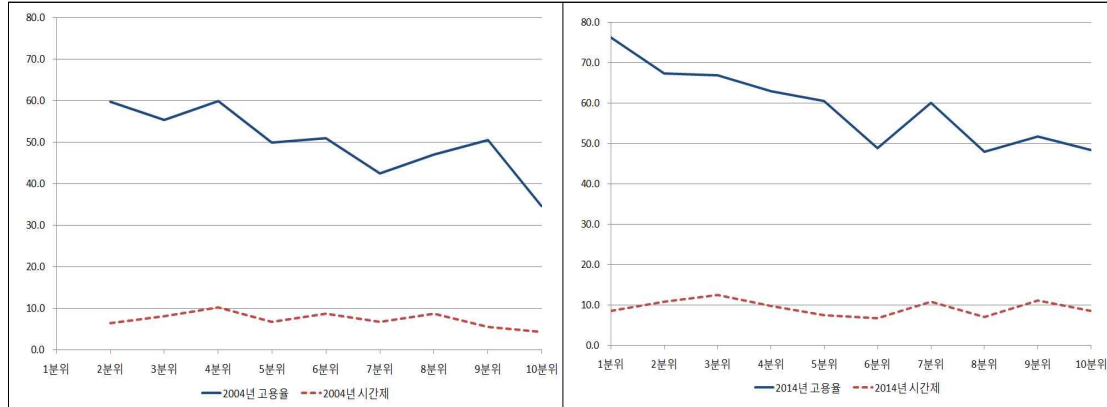
우리나라 여성의 월평균 임금은 남성임금의 62% 수준이다. 성별 임금격차가 38%라고 표현하기도 한다. 이렇게 커다란 격차가 나타나는 이유를 설명하기는 쉽지 않다. 시장은 ‘가치’를 알고 있다고 주장하는 사람들은 여성이 남성보다 현저히 무능하여 회사에 기여하는 바가 62% 밖에 안 된다고 할지도 모르겠다. 물론 이 가설은 곧바로 기각된다. 우리나라 여성만 유난히 남성보다 능력이 떨어진다고 우기려는 것이 아니라면, 성별 임금격차는 OECD 국가들 중에서 우리가 가장 크다. 덴마크, 노르웨이는 물론 헝가리, 스페인도 격차가 10% 이내이다.

두 번째 가설은 높은 임금을 받을만한 여성이 (자발적으로!) 노동시장에 나오지 않고 저임금이 예상되는 여성들이 더 높은 비율로 노동시장에 나온다는 것이다. 이것은 어느 정도 사실일 수도 있는데, 배우자의 소득수준이 낮은 여성의 노동시장 참여율이 그렇지 않은 경우보다 높은 것으로 보아 미루어 짐작할 수 있다. 어느 나라나 마찬가지 아니겠냐고 생각할지 모르겠으나 그렇지 않다. 다른 나라는 배우자의 소득수준이 높은 여성이 아마도 학력이 높을 가능성이 크고 노동시장에 나왔을 때 고임금이 예상되므로 노동시장 참여율이 높다(그림 1 참조). 그러므로 높은 임금을 받을만한 여성이 노동시장에 나오지 않는 것은 노동시장에서 자신의 눈높이에 맞는 일자리를 찾을 수 없기 때문이라고 밖에는 달리 설명할 길이 없어 보인다. 결국 여성이 능력과 기여에 합당한 보상을 받지 못하고 있다는, 즉 차별 받고 있다는 것이 세 번째 가설이 된다.

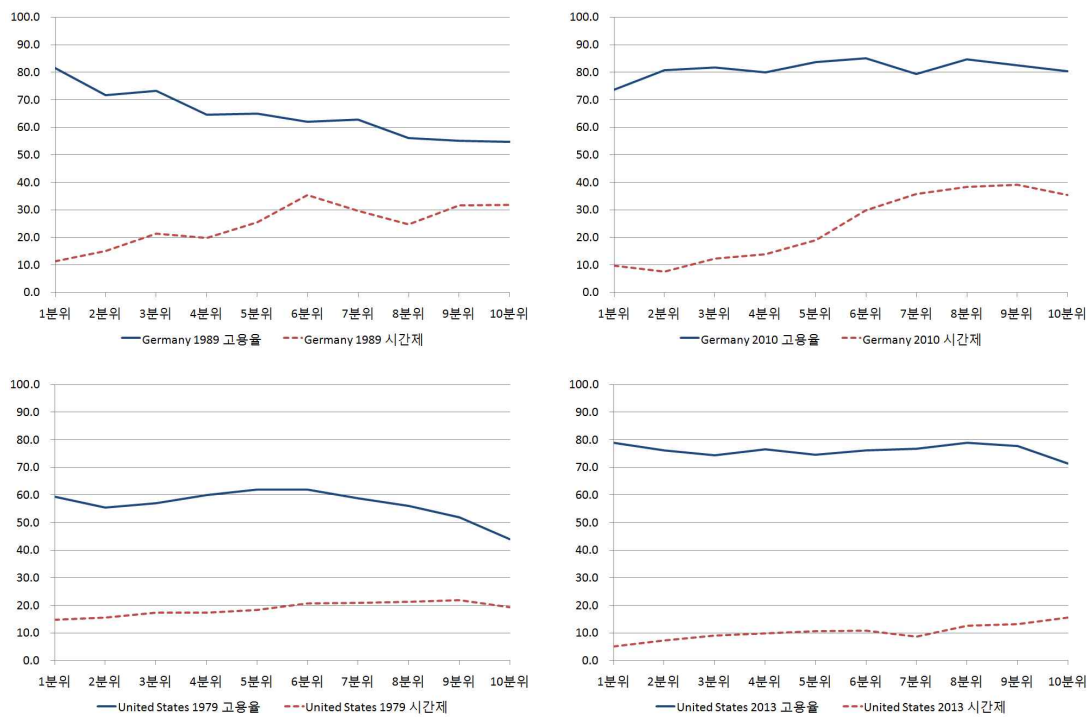
그런데 만약 여성이 남성과 똑같은 채용기회와 보상방식으로 대우 받는다면 여성의 임금이 남성과 같은 수준까지 올라갈 수 있을까? 아마도 그렇지 못할 것이다. 우리 사회에서 여성들은 가족을 돌보는 책임을 오롯이 지고 있고, 남성들은 소득으로 부양하는 이외에 돌봄노동의 책임으로부터 비켜서 있다. 어린 자녀를 둔 여성은 자신의 노동시장 경력을 중단하는 경우도 흔하다. 이것

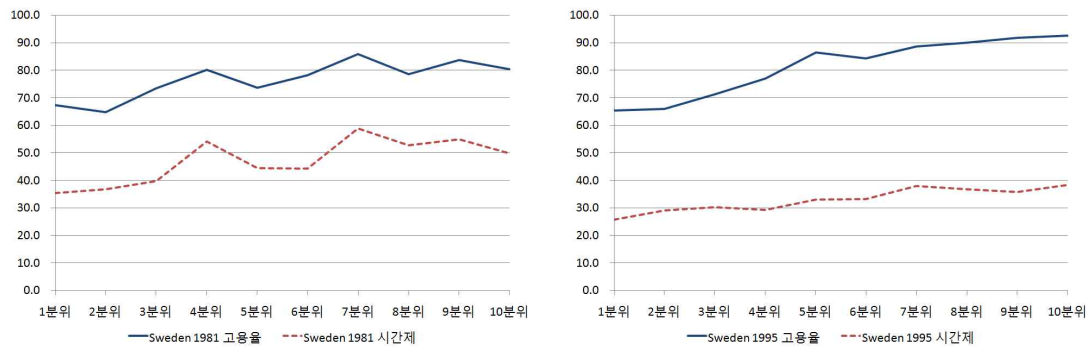
이 임금격차의 일부를 설명한다는 주장에 이의를 제기하기 어렵다. 이것이
 성별 임금격차에 대한 네 번째 가설이다.

〈그림 1-1〉 가구주의 소득분위별 배우자의 고용율과 시간제 비율 : 한국



〈그림 1-2〉 가구주 소득분위별 배우자 고용율과 시간제 비율 : 해외 주요국





주 : 가구주연령 20-59세 부부 가구

출처 : 장지연 (2015) 김현경외에서 재인용. 원자료: LIS

결국, 여성들이 노동시장에서 차별 받고 있다는 것과 가족돌봄책임이 여성들에게 집중되어 있기 때문에 노동시장에서 남성과 공정한 경쟁을 할 수 없다는 것이 남녀 임금격차의 주된 요인이라고 할 수 있겠다. 이런 사정을 알고 바로잡으려면 정책은 어떤 평등원리에 기반을 두어야 할까?

III. 성별 격차 해소의 철학

1. 차별금지와 능력주의

여성은 남성에 비해서 취업하기도 어렵고, 고임금 일자리에 취업하기는 더욱 어렵다. 취업한 이후에는 승진에서 불이익을 당하기도 한다. 따라서 일차적으로 필요한 것은 ‘차별금지’이다. 유능하고 자격을 갖춘 여성에게 이에 걸맞은 기회를 주어야 하며, 기여한 만큼 공정한 보상을 달라는 요구이다. 즉, 능력주의(meritocracy)에 근거하여 기회의 평등(equality of opportunity)을 요구하는 것이다.

능력주의 관철을 요구하는 것은 편안하고 당당하다. 누가 보더라도 정의롭기 때문이다. 게다가 매우 효율적이어서 피해를 당하던 여성 뿐 아니라 궁극적으로 남성을 포함하여 사회구성원 모두에게 이익이 된다. 따라서 남성들도 내놓고 이 논리를 반박하지 못한다. 그러나 이정도의 ‘약한’ 능력주의로는 ‘유능하고 자격을 갖춘’ 여성이 나오기 쉽지 않은 기존의 사회구조를 바꾸지

는 못한다.

‘약한 능력주의’의 목표를 지지하지만 차별금지법만 가지고는 이런 이상을 실현하지 못한다고 믿는 사람들은 개인이 자라나는 환경과 초기 자원의 차이를 감안하여야 한다고 믿는데, 이런 믿음을 ‘강한 능력주의’라고 부를 수 있다(화이트, 2016). 이들은 교육이나 상속 등에서의 격차를 교정하여 출발선을 맞추려는 정책을 추진한다. 그러나 단지 여기까지이다. 이들은 타고난 재능의 차이도 태어난 환경만큼이나 우연적이지만 이로 인해 발생하는 격차에 대한 문제를 제기하지는 않는다. 여성이나 유색인종이 분배적 차원에서 당하는 불이익이 단지 분배의 문제를 넘어서는 다차원적인 부정의의 결과라는 점에 대해서도 이 틀에서는 논의되지 않는다.

여성이 당면하는 부정의의 배경적 특징은 그 역사가 참으로 오래되었다는 점과 여성의 출산능력이라는 생물학적 특성과 연계되어 있다는 데 있다. 노동시장에서의 성차별을 해소하려고 한다면, 누적된 차별의 역사로 인해 기울어진 운동장을 바로잡아야 하는 과제가 있을 뿐 아니라, 여성이 가족 내 돌봄노동을 부담하고 있는 현실을 고려한 대안을 도출하여야 한다. 능력주의의 틀 안에서는 불가능한 일이다.

2. 재분배와 인정의 정의

젠더 불평등을 해소하는 것이 왜 이리도 어려울까? 때로는 남성과 똑같이 대우해 달라고 요구해야하면서도, 다른 어떤 경우에는 여성적 특수성을 감안한 처우를 요구해야 하기 때문이다. 기득권 세력의 일부는 ‘여성들도 군대가라’거나 ‘여성들은 직업의식이 남성만 못하다’고 공격한다. 다른 일부는 ‘여성의’ 일·가족양립을 도모하겠다고며 시간제 일자리를 제안하기도 한다. 모든 이들이 단번에 이해할 만큼 단순하고 명쾌한 이론과 해결책을 제시하는 것은 불가능해 보인다. 그러나 여성이 당면하는 부당한 현실을 설명하기에 가장 적합한 이론적 틀은 손상(injury)과 모욕(insult)의 문제, 그리고 이를 해결하는 정의 모델의 두 차원, 재분배와 인정이 아닐까 싶다.

정의(justice)는 분배와 인정 두 가지 차원으로 구성된다(프레이저, 2016).⁷⁾

7) 이후 프레이저(2016)는 ‘삼차원적 정의론’으로 그녀의 이론을 발전시킨다. 마지막으로 추가

첫째, 사회경제적 부정의는 분배에 문제가 생긴 경우로서 착취, 경제적 주변화, 박탈 등이 그 사례이다. 이 문제의 본질을 파헤치려고 이론가들은 평등이론을 발전시키고, 역사적으로는 사민주의나 사회주의적 실천을 시도하기도 하였다. 그러나 분배의 문제에 포괄되지 않는 정의에 대한 요구가 분출하였는데, 무시와 모욕이라는 문화적(혹은 상징적) 부정의가 그것이며, 이것이 정의의 두 번째 차원인 ‘인정(recognition)’이다.

낸시 프레이저(2016, p42)에 따르면, 젠더는 전형적으로 분배의 문제와 인정의 문제를 동시에 내포한 집단이다. 사회경제적으로 잘못된 분배와 문화적 무시 모두에 시달리고 있다는 뜻이다. 여성은 생산 및 재생산 노동 양자를 책임지면서 고임금 생산직이나 관리직에서 배제되고 서비스, 판매, 사무직에 집중되면서 이 일자리들이 저평가되는 경제적 주변화를 겪는다. 정의로운 분배가 절실히 필요한 부분이다. 다른 한편, 젠더는 ‘섹슈얼리티와 유사한 요소들을 포함하며 이로 인해 정면으로 인정의 문제를 내포한다(프레이저, 2016, p43).’⁸⁾

젠더는 프레이저가 분배-인정 딜레마라고 칭한 문제의 전형을 보여준다. 적어도 분석적으로는 분배 차원의 부정의를 해소하기 위해서는 자신의 ‘다름’을 강조할 것이 아니라 ‘같음’을 강조해야한다. 집단특수성을 유지시키는 경제질서의 폐지를 요구한다. 한편, 인정 차원의 부정의를 해소하기 위해서는 젠더적 특수성의 가치를 긍정할 수밖에 없다. ‘문화부정의와 경제부정의 모두에 종속된 사람들은 인정과 재분배 모두를 요구한다. 그렇다면 이들은 자신의 특수성을 주장하기도 하면서 동시에 부정하기도 해야 한다(프레이저 2016, p.35).’

젠더는 단순히 분배와 인정의 문제를 병렬적으로 내포하는데 그치는 것이 아니다. 둘은 상호 연계되어 상승작용을 일으킨다. 인정의 결핍, 즉 무시가 분

된 차원은 대표성의 차원이다. 대표성은 공정한 분배와 상호적 인정이 허락되는 범위에 누가 포함되고 누가 배제되는지를 다루는 개념으로서 기존의 두 가지 차원에 비해서 다소 메타적인 논의이다. 여기서는 정의가 ‘무엇’으로 구성되는지를 다루는 기존의 두 차원을 중심으로 논의를 전개해도 될 것으로 보인다.

8) 충분한 이해를 위해 원문을 인용하면서 사례를 나열하면 다음과 같다.

“젠더 부정의의 주요 특징 중 하나는 남성중심주의이다. 남성성과 연계되어 있는 특징들에는 특권을 부여하는 권위주의적 규범의 구석이 문제이다.....성폭력, 성적 착취, 가정폭력,... 미디어에서 나타나는 왜소화, 대상화, 그리고 품위를 손상시키는 전형화된 묘사... 희롱과 비방...”

배의 부정의를 초래하는 경우는 비일비재하며, 반대로 경제적 결핍이나 박탈이 무시로 이어지기도 한다. 그러나 이것이 어느 한 가지 문제를 해결하면 다른 하나도 해결된다는 뜻은 전혀 아니다. 오히려 그 반대이다. 분배의 부정의가 인정을 통해 극복될 수 없으며, 하나는 다른 하나로 환원될 수 없다(프레이저 2016, p217).

분배-인정의 딜레마는 인정을 ‘정체성’의 문제로 다루는 경우 더욱 심각해진다. 대신 프레이저는 인정을 지위(status)의 문제로 다룰 것을 제안한다. ‘인정되어야 할 것은 특수한 집단 정체성이 아니라 개별 집단 구성원의 지위, 즉 사회적 상호작용의 온전한 파트너로서의 지위이다(프레이저, 2016, p211).’ 가장 일반화된 정의의 개념을 ‘동등(parity)’라고 할 때, 이를 방해하는 장애물은 분배 부정의와 지위 불평등(무시)이다. 계급구조나 자원의 결핍이 모든 사람이 동료로 동등하게 사회에 참여하는 것을 가로막는 것이 전자의 경우이다. 제도적으로 위계화된 문화가치로 인해 자신의 지위를 거부당하는 후자의 경우도 동등한 참여를 가로막는다(프레이저, 2016, p429).

동등한 사회참여를 정의의 일반적 정의로 놓고, 그 안에 분배와 지위에 대한 인정을 정의의 두 차원으로 두는 이론적 틀 안에서는 자원의 공정한 분배를 요구하는 모든 제도가 할 뿐 아니라, 여성이라는 정체성에 특별한 가치를 부여해야한다는 주장 없이도 젠더특수적인 권리들을 요구할 수 있게 된다. 이 틀 안에서는 적극적 조치(affirmative action)가 정당화되며, 동성 파트너십을 합법화할 뿐 아니라, 한부모에 대한 정책적 지원을 정당화한다.

조세제도가 사회보험제도가 가족을 단위로 묶어 놓음으로써 여성으로 하여금 가구 내에서 종속적 지위를 탈피하기 어렵게 만드는 문제에 대한 문제제기도 이 틀 안에서 가능해진다. 재분배제도에서 정책대상의 ‘단위(unit)’ 문제 역시 재분배-인정 딜레마를 보여주는 하나의 예이다. 가족은 소득과 소비를 함께 하는 단위이다. 경제적 자원이나 생활의 웰빙 수준을 사회적으로 균등하게 가져가는 것이 평등주의자들이 일반적으로 추구하는 가치이다. 이러한 가치를 실현하기 위해 큰 고민 없이 채용되는 정책은 고소득 여성의 소득에 패널티를 부과하거나 이들에게 시간제 근로를 권하는 것이다. 이로써 여성은 가구 내에서 종속적 지위를 갖게 될 뿐 아니라 사회적으로도 남성과 동등한 참여를 할 수 없게 된다. 가구 단위의 종합부동산세를 도입하여 부동산 투기를

통한 부의 집중을 제어하고자 했던 사례는 분배의 정의를 추구하였으나 경제적 환원주의를 피하지 못한 미숙함이 초래한 실패로 해석될 수 있다.

일·가족양립(일·생활균형)정책을 추진함에 있어서도 **동등한 참여**(parity of participation)를 위하여 **젠더 지위에 대한 인정이 필요하다**는 이론적 틀이 올바른 안내자가 된다. 이 정책 영역이 전형적으로 재분배적 전망에서 차이를 극복해야 하면서 동시에 인정의 전망에서 젠더특수적 권리와 보호를 요구해야하는 영역이다. 예컨대 육아휴직제도에는 어떤 접근방식이 바람직할 것인가? 정체성에 대한 인정 관점에서는 ‘여성의’ 육아휴직을 최대한 보장하는 정책을 요구할 수도 있을 것이다. 하지만 남녀가 서로를 동료로서 동등하게 대우하기 위하여 ‘인정’이 필요하다고 하는 관점에서 보자면 굳이 육아휴직을 젠더특수적인 권리로 요구하기 보다는 남성의 육아참여를 유인하는 제도로 설계하는 것이 바람직하다.

이제 다음 장에서는 기회의 평등을 하위 범주로 포함하는 분배의 정의와 지위모델로서의 인정의 정의를 철학적 기초로 삼았을 때, 현 시점에서 제안할 수 있는 여성고용정책의 사례들을 검토해 보고자 한다.

IV. 여성노동정책 제안

- 지향점 또는 비전 : ① 고용평등 ② 일·생활균형
- 정책목표 : ① 성별임금격차해소 ② 남성의 육아참여확대

■ 달성지표(5년)

- ① 성별임금격차 25%
 - ※ 2014년 현재 우리나라 36.6%, OECD 평균은 15.5%, 일본 26.5%, 캐나다 19.5%, 미국 19.1%, 뉴질랜드 6.2%, 덴마크 7%
- ② 육아휴직활용자 중 남성 비율 25%
 - ※ 2015년 육아휴직자 중 남성 비율 5% 내외

■ 정책과제

■ 근로시간 일시단축 청구권제도 도입

○ 현황

- 여성고용을 향상과 일·생활균형을 위하여 시간제 일자리 확대를 정책적으로 추진해 온 결과, 시간제 근로자의 비율이 빠르게 증가
 - 여성 임금근로자 중에서 시간제 비율 20.5% (2016년)
- 시간제 일자리의 대부분은 임금이 낮고 고용이 불안정한 나쁜 일자리
 - 정규직 대비 시간제 일자리의 시간당임금 비율 58% (2015년)
- 최근 정부가 추진하고 있는 ‘전환형 시간제 일자리’는 고용의 안정성이 보장된 시간제 일자리라는 의미가 있으나, 추진성과가 미미함. 또한 시간제로 일하다가 원하는 시점에 전일제로 전환은 보장하지 않는다는 것이 근본적인 문제
 - 네덜란드는 전일제↔시간제간 양방향 전환청구권을 보장

○ 정책목표

- 일생활균형과 여성고용을 제고에 동시에 기여할 것으로 예상

○ 제도개선

- 노동자가 일정 기간 단위로(예를 들어, 한달 또는 분기) 전일제 근로와 시간제 근로를 선택하여 사용자에게 요청할 수 있도록 하는 제도 도입(입법 필요)
- 인사관리에 현행보다 비용이나 노력이 많이 요구될 것으로 예상되며, 이 점은 중소기업에서 더욱 심할 것이므로 일정기간 지원이 필요할 수 있음

■ 고용평등상담실 확대와 고용평등근로감독관 지정

○ 현황

- 고용평등상담실은 정부가 민간단체를 선정하여(2016년 전국 15개소) 고용평등에 관련한 고충처리와 상담을 의뢰하고 연간 약2천여만원을 지원하고 있음
 - 출산으로 인한 고용불안이나 육아휴직 허용과 관련한 상담으로 여성노

동자에게 도움이 되고 있으나, 상담원 1인에 대한 인건비에도 미치지 못하는 지원에 그치고 있음

- 근로감독행정을 담당하는 근로감독관은 임금체불, 부당노동행위, 차별, 노동인권 등에 대하여 감독하도록 되어 있으나 행정력이 절대 수준에서 부족하여 충분한 역할을 하지 못하고 있음. 고용평등 문제를 전담하는 감독관을 지정할 필요
- 근로감독관은 전국에 약 1천명으로 1인당 1,571개 사업장, 근로자 13,727명을 담당하고 있음

○ 정책목표

- 차별에 대한 대응
- 성희롱, 직장내 괴롭힘 없는 직장
- 감정노동, 고객에 의한 괴롭힘에 대한 대응

○ 제도개선

- 고용평등상담실은 지원하는 단체의 개소를 늘리고, 금액도 인상
- 고용평등을 전담하는 근로감독관 지정

■ 적극적 고용개선조치의 실효성 제고

○ 현황

- 공기업과 상시근로자 500인 이상의 민간대기업을 대상으로 여성노동자 비중과 여성관리자 비중을 보고하게 한 후, 이 비중이 동종업종 평균의 70%에 미달하는 경우 향후 어떻게 고용개선조치를 취할 것인지 시행계획서를 제출하게 하며, 이 시행계획에 따른 이행실적을 다시 점검하는 방식으로 운영됨
- 여성고용의 목표치를 기업에 부과하거나, 고용실정이 부진한 경우에 대한 벌칙조항 없음. 부진한 기업명단 공표는 2017년부터 시행하는 것으로 예정되어 있음
- 대상기업의 경우, 제도가 도입된 2006년 여성노동자 비율 28.7%에서 2014년 35.5%까지 약간 증가하였으나 만족스러운 수준은 아님
- 관리자 직급에서 여성의 비율은 2014년 16.2%로 보고되고 있음

○ 정책목표

- 고용평등, 특히 여성의 관리직 진출 제고로 유리천장 깨기

○ 제도개선

- 정부의 고용공시제도에 보고된 고용현황을 활용하여 보고단계를 생략함과 동시에 비정규직 비율도 평가에 고려
- 공기업의 경우는 경영평가에 반영하고, 민간기업의 경우는 공공조달과 연계하는 등 대상기업이 제도에 적극적으로 동참할 인센티브 설계
- 대상기업 확대

■ 출산전후휴가제도 적용대상 전면 확대

○ 현황

- 출산전후휴가는 90일을 보장하도록 되어있음
 - 출산직후 퇴직하는 경우가 출산여성노동자의 약 10% 정도인 것으로 추정됨(건강보험자료). 임신기간 중 퇴직하는 경우는 추정치가 알려져 있지 않으나, 상당수의 여성 노동자가 출산전후휴가를 이용하지 못하고 퇴직하는 것으로 짐작됨
- 출산전후휴가급여는
 - 대기업근로자의 경우는 2개월은 유급(즉, 기업부담), 나머지 기간에 대해서는 고용보험에서 기존임금의 100% 지급함.
 - 중소기업은 고용보험에서 전기간 지급(소득대체율 100%)
 - 고용보험에서 지급하는 급여는 상한선이 135만원으로 낮다는 문제점
 - 자영업자와 무급가족종사자의 경우, 제도의 적용대상에서 벗어나 있음

○ 정책목표

- 출산으로 인한 소득단절에 대응
- 수혜 대상을 임금근로자에서 자영업자까지 확대

○ 제도개선

- 출산전후휴가급여의 재원을 건강보험으로 이관하고, 적용 대상을 전면적으로 확대

(1안) 적용대상을 건강보험 피보험자로 확대하는 안

- 현행에 비해 일부 자영업자를 추가로 포괄
 - 여성이 자신의 명의로 사업을 하면서 건강보험에 독립적으로 가입해야 수급자격이 생기기 때문에 사실상 현행 제도에 비해서 대상자가 크게 증가하지는 않을 것으로 전망됨

(2안) 적용대상을 건강보험 피보험자 뿐 아니라 피부양자까지 확대(모든 출산 여성)

- 피보험자에게는 현행과 마찬가지로 소득대체율 100%(상한선 필요)
- 피부양자에게는 정액의 급여를 제공할 수 있음

○ 재원조달

- 재원을 현행 고용보험에서 건강보험으로 이관
- 2안의 경우, 출생아 수를 한해 42만명으로 보면
 - 약 10만명의 출산노동자는 소득대체율 100%의 급여를 수급
 - 나머지 약 32만명은 일정액의 금액을 수급하게 됨. 만약 월 50만원을 급여액으로 책정한다면, $32\text{만명} \times 3\text{개월} \times 50\text{만원} = 4800\text{억원}$ 의 추가 예산 소요

※ 2015년 출산전후휴가급여 수급자 9만5천여명, 급여총액 약2600억원(고용보험)

■ 배우자출산휴가 확대 및 남성의 육아휴직제도 활용도 제고

○ 현황

- 배우자출산휴가: 5일 (3일 유급)
- 육아휴직제도
 - 최대1년 남성도 똑같이 사용할 수 있으나 활용도는 낮음. 2015년 육아휴직자의 약 5%만이 남성
 - 육아휴직급여는 소득대체율 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원). 남성의 제도활용율을 높이기 위하여, 아빠가 사용하는 경우 첫 3개월은 소득대체율 100%(상한선 150만원)

○ 정책목표

- 성역할 분리 완화

- 일생활균형

○ 제도개선

- 배우자출산휴가를 2주→4주로 단계적으로 확대
 - 휴가사용기간을 자녀출생 직후로 한정하지 않고, 출생이후 일정기간 이내에 사용하는 것으로 설계
 - 육아휴직 기간과 급여액(소득대체율)을 연동하여 다양한 옵션으로 설계. 즉, 육아휴직을 짧게 사용하면 그 기간동안 소득대체율을 높게 적용해주는 방식.
 - 예를 들어, 아래와 같은 선택지 중에서 선택 가능하도록
 - A: 3개월×소득의 100% [상한선 400만원]
 - B: 6개월×소득의 80% [상한선 200만원]
 - C: 9개월×소득의 60% [상한선 130만원]
 - D: 12개월×소득의 40% [상한선 100만원]
- ※ 오스트리아 제도 참고
- 30개월 €436/month (부모 모두 신청하면 + 6개월 보너스)
 - 20개월 €624/month (부모 모두 신청하면 + 4개월 보너스)
 - 15개월 €800/month (부모 모두 신청하면 + 5개월 보너스)
 - 12개월 €1,000/month (부모 모두 신청하면 + 2개월 보너스)
 - 12개월 소득의 80% (부모 모두 신청하면 + 2개월 보너스)

○ 재원조달

- 고용보험

■ 그 외 고용평등에 실질적으로 도움이 될 정책들

- 최저임금 현실화와 생활임금 확대
- 비정규직 축소
- 근로시간 단축
- 실업안전망 강화 등

성 평 등
사 회 를
실현하라
[토 론]

여성혐오 넘어
일과 삶을 2017
리셋하라! 대선
토론회

성 평 등
사 회 를
실현하라

[토론]

류은숙 정의당 여성위원장

[토론문]

혐오를 넘어 일과 삶을 리셋하기 위해

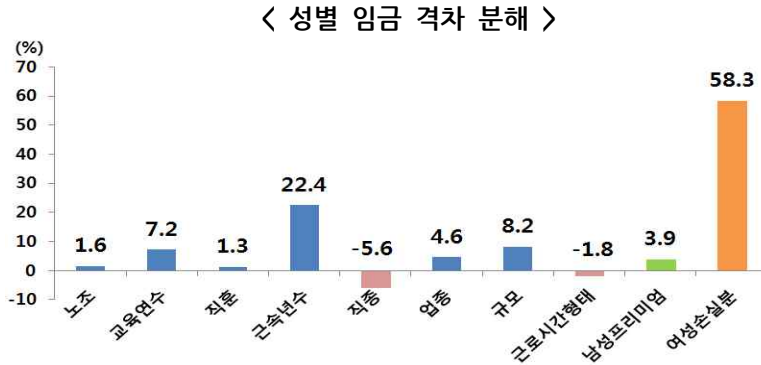
박진경 한국여성단체연합 성평등연구소장

대한민국의 여성노동정책, 혐오와 차별을 심화하다

2016년 국정감사 중 드러난 사실은 정부의 시간제 일자리 지원사업이 대기업 아웃소싱업체만을 키웠고, 사업 참여자 중 65%가 20~30대 청년들로 나타났다. 당초 본 사업의 목적은 박근혜 정부가 2013년 ‘고용률 70% 로드맵’의 대표적 사업으로 여성에게 장시간 근로시간에서 벗어나 일·가정 양립이 가능하도록 시간제 일자리 선택권을 주고, 다만 정규직과 같은 처우를 보장하도록 기업에게 지원비를 제공하는 것이다. 이 사업을 통해 10개 그룹 82개 기업의 참여로 1만개 ‘좋은’ 시간제 일자리를 창출하겠다는 구상이었으나, 지난 3년간 삼성 등 대기업의 참여는 전무하거나 매우 저조하며, 대부분의 사업비 지원이 주로 대형 파견업체로 몰려 결국 아웃소싱 양성과 청년들 불안정 일자리 양성에 혈세를 낭비해온 것이다.

정부정책 실패의 가장 큰 피해자는 다름 아닌 여성일 수밖에 없다. 양극화 심화로 자아실현은커녕 여성에게도 생계형 일자리가 절박해졌음에도, 정부의 잘못 꿰어진 정책에 숫자로만 동원되고 있는 것이다. 여성노동자 중 54%(2015년)가 비정규직이고, 여성 비정규직의 임금수준은 최저임금과 차이가 없으며, 심지어 최저임금 미만인 경우도 28.5%(2013.국가인권위 실태조사)라는 점은 여성의 노동이 제대로 그 가치를 인정받지 못하고, 정부에 의해 고용 숫자만을 늘리기 위한 시간제 및 불안정 고용형태, 저임금 노동으로 내몰리고 있는 것이다.

뿐만 아니라 한국의 성별임금격차 36.6%으로 OECD국가 중 10년 넘게 꼴찌를 벗어나지 못하고 있다. 성별임금격차의 원인을 밝힌 연구에 의하면 임금 구성 중 근속년수, 규모, 업종 등의 원인을 제외하더라도 여성이라는 이유로 차별받는 ‘설명되지 않는 차별’이 62.2%를 차지하고 있다.⁹⁾



* 출처: 김난주(2015), ‘성별 임금 격차와 시사점’

이런 차별적 노동환경은 결국 여성이 하니까 싸구려 노동인지, 싸구려 노동이라 여성이 하는 건지, 헛갈리게 하면서 성차별적 노동 환경을 은폐하고 있는 것이다.

정부 정책의 패착 속에 성차별은 더욱 노골화되는 한편, 상대적 박탈감과 극도의 스트레스에 시달리고 있는 경제적 약자들까지 손쉽게 혐오와 비난의 대상 여성으로 설정하고 무차별적 공격을 가하고 있는 형국이다. 엇그제 국가인권위 조사에 의하면 온라인상 혐오표현 피해 경험이 여성은 84%로 나타났다. 오프라인도 70%를 넘는다. 남성 역차별 주장, 페미니즘에 대한 역풍, 여성혐오와 사이코패스 성범죄, 곳곳에 널린 몰래카메라가 여성의 삶을 옥죄고 있다. 또한 시간제나 비정규직만 양산하는 고용정책과 낮은 임금, 여전히 일과 육아 중 하나를 선택해야하는 대한민국에 여성은 물론 국가의 미래도 희망도 없다.

9) Oaxaca & Ransom의 성별 임금 격차의 요인분해는 설명(explained)되는 차이와 설명되지 않는 차별(unexplained)로 나누어진다. 성별 임금 함수 추정 결과를 이용한 성별 임금 격차는 차이가 37.%, 차별이 62.2%로 설명되지 않는 차별로 인한 격차가 성별 임금 격차의 주요 요인으로 분석되었다.

일과 삶, 리셋을 위한 제언

더 이상 나빠질 수없는 ‘젠더차별’의 높은 장벽 앞에 다시 젠더관점에서 한국사회 불평등 구조를 진단하고 지속가능한 ‘성평등’ 정책의 재구조화를 논의할 시점이다.

첫 번째로는 성평등정책을 왜곡하고 있는 ‘양성평등기본법’을 개정하여, 국가의 젠더관점을 명확하게 하고 역할을 강화할 필요가 있다. 단순 성비균형에 천착하여 또 다른 차별을 양산하고 있는 것을 조속히 바로잡아야할 것이다.

두 번째로는 신자유주의의 잣대로 싸구려로 동원되어온 재생산 노동을 포함한 여성의 사회적 노동을 새롭게 평가하고 사회적 가치를 회복하는 것이 여성의 역할을 확대하는 지름길이며, 동시에 모두가 함께 ‘지속가능한 사회’로 가는 필수적 과제이다. 이를 위해 동일가치노동 동일임금이 제대로 작동할 수 있는 ‘공정임금법(Fair Pay)’ 제정이 요구되어진다. 또한 최저생계비에도 못 미치는 최저임금제 인상이 병행되어야할 것이다.

세 번째로는 일생활균형의 패러다임 전환과 구체화이다. 앞서 시간제 일자리의 배경조차 명분상으로는 여성의 일가정양립 지원 정책이라고 포장하듯 여성노동과 ‘일가정양립’은 긴밀한 관계를 맺고 있다. 그간 여성계의 적극적 개입에 힘입어 산전후휴가기간의 연장과 급여의 사회보험화, 유급의 육아휴직 제도와 배우자 출산휴가제, 아빠의 달 등 국제적 기준에 부합하는 괄목할 만한 성과를 마련하였다. 그러나 문제는 이러한 제도가 여성노동시장 전체에 미치는 영향이 크지 않다는 점이다. 여전히 여성들이 출산과 육아를 이유로 노동시장에서 퇴장하는 현상은 변함없이 계속되고 있다. 이런 가운데 더욱 심각한 것은 정부가 나서 여성을 비정규직으로 몰고 있는 상황에서 당초 정규직 중심으로 마련된 일가정양립 지원제도가 대다수 여성에게 그림의 떡이 되어 또 다른 박탈감만을 안기고 있는 것이다. 또한 본 제도를 이용할 수 있는 소수의 정규직 여성에게도 공무원이나 교사를 제외하고는 감히 사용할 엄두조차 내지 못하고 있는 상황이다. ‘일가정양립 정책’의 본래 취지대로 여성에게 전적으로 부가되어온 재생산 역할을 국가와 남녀가 함께 나눴으로써 여성이 노동단절 없이 안정적으로 경제활동을 이어나가도록 하고, 남성에게는 과도한 노동시간 조절을 통해 재생산 활동에 참여하게 함으로써 ‘생활권’의

회복이라는 사회적 가치의 대전환이 필수적이다.

네 번째로는 노동시간단축과 함께 현재 비정규직 여성의 노동권과 모성권에 대한 장치 마련이다. 비정규직 여성 중 출산 전후 휴가 신청자는 30% 미만인데, 이는 고용보험 가입자가 47%에 불과한 결과이며, 더 큰 문제는 가입자 중에서도 사업주 승인을 조건으로 하는 급여신청방식으로 인해 이용 못하는 가입자도 많다는 점이다. 따라서 두루누리사업¹⁰⁾을 통한 고용보험 지원 기업 대상 확대와, 급여 신청시 제3의 기관 확인서 발급 등의 방안이 요구된다. 또한 근로기준법 개정을 통한 국제적 기준에 맞는 가사노동자를 비롯, 특수고용형태의 노동자성 인정, 풀타임 임시직의 시간제 쪼개기 계약 등 오용방지 대책과 근로감독 강화가 요구되어진다.

마지막으로, 여성고용할당제를 적극적으로 도입하여야할 것이다. 대학진학률이 남성에 비해 높지만 졸업 후 취업은 매우 저조하다.

구분	남성	여성	성격차(남100기준)
2015년 대학진학률	67.4	74.5	111%
2015년 대졸 취업률	62.7	56.1	89%
2015년 대기업,공기업 정규직 취업률	29.3	18.5	63%

* 출처.<20대 국회에 바란다-젠더정책 100가지-여성단체연합>

여성청년 취업이 낮은 것은 여성의 노동시장 내 성별에 따른 직종분리가 더욱 강화되고 있으며, 여성집중직종의 경우 비정규직이나 저임금에 쏠려 있어 대졸여성이 취업을 꺼리거나 이로 인해 육아기 노동단절로 쉽게 연결된다. 공무원의 출산율이 일반인에 비해 두 배 가까이 높다는 것을 보면 여성의 저출산과 노동단절의 원인이 육아 때문이라는 진단은 표면상 이유일 뿐 결국 안정적 직업에 있음을 알 수 있다. 따라서 블라인드 채용제 정착과 청년고용 촉진특별법 개정으로 여성 고용 확대 추진, 공공기관이나 공기업에 청년고용 의무비율과 함께 이 중 여성비율 50% 의무화 등이 요구되어진다. 적극적 고용개선조치(AA)가 제대로 이행되도록 하기위해 우수 시행기업에 대한 조세 감면 등 실질적 인센티브 제공과 함께 비시행 기업에 대한 강력한 제재조치의 동시 마련이 필요하다.

10) 10인 미만의 140만원미만의 근로자를 고용하고 있는 영세사업장의 고용보험과 국민연금 최대 60%까지 지원하는 사업 (2016년 1월 기준)

[토론]

김성민 더불어민주당 정책위 여성가족전문위원

[토론문]

여성혐오를 넘어 일과 삶을 리셋하라!

이성은 국민정책연구원 연구기획위 부위원장, 여성학 박사

□ 총평

- 2017년 대통령 선거를 맞이하여 성평등 정책의 주요 이슈 중 하나인 노동과 돌봄의 문제를 어떻게 통합적인 관점에서 정책 공약으로 제안할 것인지?에 대한 한국여성노동자회의 대선 토론회는 시의 적절한 자리라고 생각됨.
- 발제 2에 해당하는 윤자영 교수님의 성평등 관점에서 노동-돌봄 체제의 통합적 관점에서 정책을 만들어야 한다는 입장에 전적으로 동의함. 기본소득 제도의 도입이 여성에게 임금노동과 돌봄노동을 선택할 수 있는 정치적인 과정이라는 제기는 논쟁의 여지가 있으나 적극 토론이 필요한 쟁점임.
- 발제 3의 장지연 박사님의 평등의 관점에서 성별격차, 돌봄노동의 가치, 분배의 방식 등에 대한 관점 정립의 필요성 제기는 여성노동정책의 새로운 아젠다를 제시하기 위해 고려해야할 주요 쟁점 사항이라는 점에 동의함.

□ 세부평가 및 발제에 대한 질문

○ 발제 2. “노동정책과 돌봄노동에 대한 논의” 세부평가 및 질문

- 발제 2에서 윤자영 교수는 돌봄노동의 비가시화, 저평가, 계층화를 문제로 제기하고 있는데 이를 보완하기 위한 방안은 무엇인가? 돌봄의 상품화와 관련해서 “타인에 의한 돌봄만을 사회적으로 지원하는 사회적 돌봄 정책

은 가족에 의한 요양보호와 타인에 의한 요양보호를 차등적으로 보상하는 가족 돌봄 정책을 묵인하고 있으며, 이에 저항하는 가족 돌봄자들의 편법 행위를 유발하고 있다”라고 문제를 제기하고 있는데, 이와 같은 현실적인 문제를 해결을 위한 사회적 돌봄 정책의 구체적 방안이 무엇이라고 생각하는지?

- 발제 2의 윤자영 교수는 기본소득제도 도입은 여성에게 임금노동과 돌봄 노동을 선택할 수 있는 기회를 주는 일종의 정치적 과정으로 보고 있음, 이는 돌봄 노동의 가치를 사회적으로 인정할 수 있는 방안이기도 하고 보편적 돌봄을 이루기 위한 전략이기도 할 것임, 하지만 기본소득제도는 돌봄 노동의 관점에서만 보기에 는 제도 전체를 이해하고 정치적, 사회적 합의과정을 도출하기에는 다소 한계가 있을 수 있으며 논란의 여지 또한 크다고 봄. 이에 대한 보완 전략은 무엇인지?
- 성평등 관점에서 노동- 돌봄 통합체제는 남녀가 시장노동과 돌봄노동을 공평하게 분담하는 것, 프레이저가 주장한 ‘보편적 돌봄수행자 모델’로 나아가기 위한 방향과 전략이 필요하다는 제안을 하고 있음, 이와 관련해서 최근 대선 주자들이 제안하고 있는 남성의 육아 휴직 참여를 독려했기 위해서 남성 참여에만 집중한 정책 공약을 제시하기도 함, 예를 들어 아빠 휴직제 강화를 위한 남성노동자의 육아휴직 초기 3개월 소득대체율을 100%로 늘리고 상한선을 높이는 방안이 남녀의 동등한 돌봄 참여를 통한 성평등 돌봄 정책으로 볼 수 있음, 하지만 우리 사회의 가치절하 되어 있는 돌봄노동에 대한 사회적 가치 평가가 필요함. 국가의 돌봄서비스 지원이 확대되고 있어도 여전히 가정 내 돌봄과 공공/민간부분의 돌봄노동의 여성화가 심각한 상황에서 돌봄참여에의 남녀참여문제뿐만 아니라 가족 안팎의 가족돌봄자(carer)와 돌봄노동자(care-worker)의 처우개선에 대한 정책적 논의가 국가차원에서 이뤄져야 함. 그럴 때 비로소 성평등한 노동-돌봄 통합체계가 가능할 것임. 이와 관련해서는 발제자 세분이 모두 답변을 해주시기 바람.

○ 발제 3. “여성노동정책의 방향과 쟁점: 평등주의의 관점에서” 세부평가 및 질문

- 일 생활 균형을 위한 노동시간 단축은 2017년 대통령선거 노동정책 공약의 주요한 화두, 하지만 구체적으로 어떻게 노동시간단축이 가능한지에 대한 구체적인 정책 대안은 많지 않음, 과연 “임금 삭감 없는 노동시간 단축”, 예를 들어 한국여성민우회의 점심시간을 유급노동으로 인정하여 임금 삭감 없는 노동시간 단축의 방안을 제시하기도 함, 관련해서 발제 3의 장지연 박사가 제안하신 “근로시간일시단축 청구권제도”는 현재 노동시장 내에서 활용하기 위한 구체적인 전략이 무엇인가? 또한 일맥상통하는 “유연근무청구권제도” 역시 일 생활 균형을 위한 주요한 방안 중 하나로 제기되고 있으나, 이러한 제도 운영이 돌봄노동의 여성화가 아닌 일 생활 균형을 위한 제도로 충분히 활용될 수 있는 방안은 무엇인지에 대한 고민이 필요하다고 봄, 이에 대한 발제자의 의견은 어떤지?
- 발제 3에서 남성의 육아 휴직 참여를 위해 제안한 오스트리아 제도에 근거한 육아 휴직 기간에 따른 소득대체율의 차등 지급안은 돌봄의 지속성 보장이라는 차원에서 적절한 전략인지 다소 의문이 제기됨. 또한 관련해서 3개월의 경우 상한선을 400만원까지 제시하고 12개월의 경우 상한선은 100만원으로 제시한 안은 결국 고임금 남성은 육아휴직을 짧게 사용하게 하는 결과를 임금이 낮은 여성이 긴 육아휴직을 사용하게 하는 결과를 낼 수 있다는 생각이 드는데, 과연 적절한 정책 제안인지? 다소 우려가 제기됨, 또한 상한선은 400만원까지 늘릴 경우 재원 확보는 어떻게 가능한지? 현재의 고용보험 체계에서 담보할 것인지 아니면 다른 대안이 있는 지? 고용보험 기준이라고 할 때 고용보험에 가입이 되지 않는 비정규직 및 영세 자영업자의 경우는 어떻게 보장이 가능한지에 대한 의견도 밝혀주시기 바람.

[토론]

선택을 강요받지 않는 사회를 위하여.

정다은 안희정 캠프 공정노동팀, 변호사

모두가 살기 힘들다고 말하는 요즈음입니다. 청년들은 취업난에 허덕이고, 취업에 성공한 근로자 역시 잦은 야근과 고용불안으로 고통받고 있습니다. 워킹맘은 일과 육아 사이의 외줄타기를 하고 있고, 워킹대디들은 가정 내에서 작아지고 있는 자신의 자리에 외로워지고 있습니다. 아이들은 학원을 전전하며 밤 늦도록 집에 갈 수 없습니다. 이 모든 문제는 삶의 영역을 위협하는 ‘일’에서 시작되는 것이고, 해결책 역시 ‘일과 삶의 공존’에서 찾아야 하는 것입니다.

1. ‘차별’을 바로잡는 노동정책이 필요합니다.

여성근로자에 대한 문제의 근원은 ‘차별’에 있다는 의견에 동의합니다. 여성들은 노동시장에서는 저임금 등으로 차별받고 있고, 가정 내에서도 가사, 육아 등 돌봄을 부담하게 강요받는 차별을 겪고 있습니다. 이러한 차별들은 다시 복합적으로 작용하여 차별의 고리를 더욱 강화하고 있습니다. 저임금의 차별로 인하여 여성들은 차라리 ‘전업주부’를 선택할 수밖에 없고, 가정 내 돌봄의 강요는 다시 여성이 시간제 일자리 등을 선택할 수밖에 없는 상황을 만들게 됩니다.

때문에 지금의 노동정책이 나아가야 할 길은 차별을 해소해야 하는 것이며, 더 나아가 “어떻게 하면 개인이 자유롭게 자신의 행복을 위한 ‘선택’을 할 수 있도록 보장할 수 있느냐”의 문제로 보아야 합니다. 여성근로자에 관

한 정책을 논할 때, 많은 경우 ‘출산과 육아’를 하는 워킹맘을 위한 정책을 이야기합니다. ‘출산휴가를 늘려주어야 한다’거나, ‘육아로 인한 경력단절’을 위한 해결책을 만들어 주어야 한다는 것입니다. 그러나 이러한 접근은 여성을 노동력재생산의 수단으로 바라보는 또 다른 차별을 만들 수 있습니다. 비혼을 선택한 여성을 위한 노동정책, 결혼은 하였지만 출산은 하지 않기로 선택한 여성, 싱글맘을 선택한 여성 모두를 위한 노동정책을 마련하여야 하는 것입니다.

또한 이 시대 일·생활의 균형은 남성으로부터 시작되어야 한다는 장지연 연구원님의 의견 역시 적극적으로 공감합니다. 노동정책은 근로자 개인 뿐만 아니라, 근로자의 가족까지 삶 전반을 고려하는 방향으로 나아가야 할 것입니다. 자녀의 육아는 아빠와 엄마 모두의 의무일 뿐만 아니라 권리입니다. 그러나 현실적으로 자녀의 육아는 엄마의 몫이라는 인식이 고착화되어 있으며, 노동정책 역시 이러한 시각을 기반으로 입안되어 왔습니다. 이는 여성이 육아를 전담하여 근로를 포기하는 선택을 사회적으로 강요하는 것일 뿐만 아니라, 남성근로자에게 육아의 행복을 포기하고 돈버는 기계로의 선택을 강요하는 것입니다. 이를 개선하여 실질적으로 부모 모두가 육아의 행복을 누릴 수 있는 기회를 보장함으로써 출산율 제고와 함께 남녀가 평등한 근로환경을 조성할 수 있을 것으로 보입니다.

이를 위하여 ① 임금격차 해소를 위한 동일노동 동일임금 원칙의 확산, ② ‘부모’ 모두에게 육아의 행복을 누릴 수 있는 기회의 보장, ③ 가사·돌봄 노동자의 근로조건 개선, ④ 비정규직 사용 사유 제한과 비정규직 총량제 도입 등을 추진하고 있습니다.

2. ‘동일노동 동일임금의 원칙’의 확산을 위한 노동정책

여성근로자의 경우, 남성보다 낮은 수준의 평균임금을 받고 있으며, 시간제, 비정규직의 비율이 매우 높은 편입니다. 또한 임금의 격차는 ‘성별’에 의한 1차적 차별이 아니라, 고용형태에 따른 차별의 양상으로 나타나는 경우가 많습니다. 이에 따른 임금격차 등의 해소를 위하여 동일노동 동일임금의 원칙을 더욱 확산시키고자 합니다.

동일노동 동일임금 원칙이 포함된 현행 근로기준법 6조는 차별금지사유로 ‘고용형태’를 명시적으로 규정하고 있지 않습니다. 이를 개정하여, 비정규직 차별금지 및 ‘동일사업장 내 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 명시하여야 합니다. 또한 해외의 고용평등위원회(EEOC)와 같은 (가칭)공정노동위원회 등 지원기구 신설을 통해 동일노동 동일임금 적용 과정에서 차별과 관련된 다툼에 대하여 가이드라인을 제시하고 갈등을 조정하며, 컨설팅 및 지원하는 조직을 신설하여야 합니다. 공정노동위원회를 통하여 고용형태, 성, 인종, 장애여부, 나이 등으로 인하여 발생하는 사업장내 차별에 관한 전반적인 사건 및 분쟁 처리 및 새로운 임금체계구축을 위해 최저임금과 생활임금을 포함한 모든 수준에서의 공정임금이 논의될 수 있도록 할 것입니다. 또한 임금격차 완화를 위한 공정임금체계를 구축하고, 공공부분의 시범적용을 통하여 민간에 확산시키는 방안을 연구하고 있습니다.

3. 비정규직 사용 사유 제한과 비정규직 총량제 도입

동일노동 동일임금 원칙 확산을 위한 고용형태 이슈를 해소하기 위해서는 우선 근본적인 원인이 되고 있는 비정규직 고용 자체를 억제할 수 있는 비정규직 사용사유 제한 정책을 추진하고자 합니다. 현행 비정규직 관련법에는 사용기간 제한 조항만 있는데, 비정규직 사용사유 제한으로 사회 양극화 주범으로 불리는 비정규직 사용 관행을 바꾸어야 하며, 이를 위해서 상시·지속적 업무는 정규직 고용을 원칙으로 하고, 계절적·일시적 업무 등 꼭 필요한 일자리가 아닌 경우를 제외하고는 비정규직을 고용할 수 없도록 하여야 합니다. 더불어 비정규직 총량제를 도입하여, 비정규직 규모를 점진적으로 축소해 나가도록 함으로써 중장기적으로 정규직 중심의 단일화된 고용형태로 인력운영이 될 수 있도록 할 것입니다.

4. ‘부모’ 모두에게 육아의 행복을 누릴 수 있는 기회를 위한 노동정책

평균적으로 자연분만을 하는 여성은 12시간 이상의 진통 및 3일의 병원입원기간이 필요하며, 제왕절개로 출산하는 여성은 5일 이상의 병원입원기간이 필요합니다. 또한 점차 고령화되어가는 산모의 나이로 인하여 제왕절개로 출산하는 여성이 늘어나고 있는 추세입니다. 이에 비해 현재의 배우자 출산휴가는 지나치게 단기간이어서, 산모의 돌봄을 위하여 산후조리원이나 산후

도우미 등의 도움이 필수적이며, 출산에 따른 경제적 부담을 더하고 있습니다. 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의 2 규정에 따른 배우자의 출산휴가(현행 3일~5일, 이중 3일은 유급)기간을 20일~30일(유급 20일 이상)로 증대시켜, 배우자가 산모를 돌볼 수 있는 사회적 여건을 마련하고자 합니다.

또한 ‘초등학교 1학년 휴가제’를 도입할 것입니다. 초등학교 1학년 자녀들의 입학시, 약 1달간은 학교적응기간을 이유로 12시 이전에 귀가하게 됩니다. 따라서 전일돌봄이 가능했던 유치원보다 더 이른 시간에 귀가하게 됨으로서 육아의 공백이 발생하여 많은 여성근로자가 이 시기에 퇴직을 고려하게 됩니다. 새로운 환경에 적응하는 자녀의 돌봄을 위하여 부모가 각각 1개월간의 유급휴가를 차례로 사용할 수 있는 ‘1학년 휴가제’를 도입하여 엄마가 어쩔 수 없이 퇴직을 선택하는 경우를 줄이고, 아빠가 자녀의 학교생활 참여도를 높이겠습니다. 또한 미성년 자녀를 양육하는 근로자가 자녀와 관련된 병원방문, 간호, 학교방문 등을 위하여 기존의 법정연차일수 외의 연 10회의 ‘자녀반차’를 사용할 수 있도록 제도를 신설하겠습니다.

공공보육을 강화하여, 부모의 육아부담을 국가가 나누겠습니다. 직장어린이집 설치 의무 강화, 국공립 어린이집 확충, 초등학교 돌봄교실의 ‘전용’교실 확충을 추진하겠습니다. 현재 많은 초등학교의 돌봄교실이 낮에는 일반수업이 진행되고, 방과후에는 돌봄교실로 활용되는 ‘겸용’교실이 많습니다. 이는 해당 학급에 피해를 줄 수 있으며, 돌봄교실을 이용하는 아이들이 긴 시간 편하게 지낼 수 없다는 한계가 있습니다 특히 현행 돌봄교실은 주로 1,2학년을 대상으로 하고 있어 저녁까지 설 수 있는 공간이 필요함. 이를 위하여 각 초등학교에 바닥난방 등이 가능한 돌봄‘전용’교실을 확충하여야 합니다.

5. 가사·돌봄노동자의 근로조건 개선

가사·돌봄노동자는 여성근로자가 대부분이며, 양질의 가사·돌봄서비스의 제공이 보장되는 것은 타 직역의 여성근로자의 진출확충을 위해서도 필수적인 요소입니다. 반면, 가사·돌봄서비스는 다른 직역의 근로제공과 비교하여 저평가되는 경우가 많으며, 서비스 이용자와 밀접한 접촉이 필요하고 감정노

동이라는 점 등의 특징이 있습니다. 그러나 현재 가사·돌봄노동자는 근로기준법상의 근로자로 인정받지 못하거나, 근로관계법령의 보호를 받지 못하는 경우가 많으므로 이를 개선하여 근기법 내로 포섭함으로써 처우를 개선하고, 가사·돌봄노동의 사회적 가치를 인정하여야 합니다.

ILO ‘가사근로자를 위한 양질의 일자리 협약’ 비준 및 근로기준법 제11조 1항에서 ‘가사사용인’을 제외한 부분을 삭제하여 가사·돌봄노동자를 근로기준법 상 보호대상으로 편입시키겠습니다. 또한 가사사용인의 특징적 근로형태로 인한 규율은 특별법을 제정하여 규정하는 방향으로 추진하여, 가사근로자에게 근로기준법, 최저임금법 등 노동관계법령의 보호를 받을 수 있게 하여야 합니다. 또한 가사·돌봄노동자의 전문화를 위하여 숙련자격 기준 신설 및 경력경로를 개발하여 체계적 기준에 따른 국가관리를 통하여 돌봄서비스 이용자들의 안전 등을 도모하는 한편 가사·돌봄노동자에 대한 사회적 인식을 개선할 것입니다.

어린이집·유치원 교사의 경우 과도한 연장근로 및 서류잡무의 과중, 휴게시간 미부여, 적은 임금 등으로 인하여 어린이집·유치원 교사들의 근로환경이 매우 열악합니다. 특히 연장근로·서류업무과중 등은 교사로 하여금 아이들에게 양질의 보육을 제공하지 못하게 되는 주요 원인으로서는 아이들의 안전과도 직결되는 문제입니다. 어린이집·유치원 교사의 연장근로시간을 줄이기 위하여 교사를 오전 담당교사(8시~17시 근무), 오후 담당교사(13시~20시 근무)로 나누어 2교대 근무 방식으로 할 수 있게 하여 수업시간 및 서류작업·교육연구시간을 적정하게 조정할 수 있게 하여야 합니다. 또한 누리과정 예산을 중앙정부가 책임지고 이행하여, 어린이집·유치원 교사의 처우개선비 지급을 보장하여야 할 것입니다.

6. 마치며.

‘저녁이 있는 삶’을 꿈꾸는 사람도, ‘야근이 스포츠’인 사람도 모두 자신의 선택을 존중받을 수 있고, 자유롭게 선택을 할 수 있어야 합니다. 열심히 일하는 엄마가 되고 싶은 사람, 육아하는 아빠가 되고 싶은 사람, 당당한 싱글맘이 되고 싶은 사람, 화려한 싱글로 남고 싶은 사람 모두 자신의 행복을 선택할 수 있는 사회를 위한 정책을 만들기 위하여 노력하겠습니다. 감사합니다.

[토론]

집권 후 100일 - 성평등 우선 정책 : 이제, 정치는 여성에게 맡기세요.

최정식 UNI 한국협의회 사무총장

국내 여성 노동 문제를 논의하기 전에 외국의 사례를 잠깐 살펴보기로 한다.

1. 2003년 주한 뉴질랜드 대사관에서 뉴질랜드 총리인 헬렌 클라크(현재 UNDP 총재) 방한을 맞아 국내 주요 여성 지도자들을 공관에 초청하여 오찬간담회를 가졌는데 이 자리에 참석하게 되었다. 마침 옆에 앉아 있던 영사(여성)에게 “뉴질랜드는 어떻게 여성총리가 선출되었는지, 여성의 정치적 지위향상이 어떻게 이루어졌는지” 물었다. 그녀의 답변을 요약하면, 1990년 이후부터 뉴질랜드 내에서 기업 운영은 남성들이 잘하고 정치는 여성들이 더 잘한다는 인식이 서서히 정착되기 시작되었다고 한다. 1999년부터 클라크 총리 집권한 이후 10년동안 정부는 예산수지가 흑자로 늘어났다. 임기 중에 Kiwi Bank, 뉴질랜드 퇴직연금금을 설립했고, 최저임금도 5% 인상하고 대학 생등록금도 무이자로 대출, 14주의 부모휴가제도 등을 도입하여 워킹 맘에 대한 전폭적인 지원정책을 실시하였다.

뉴질랜드가 1980년대 신자유주의가 광폭적으로 전산업에 도입되어 정보통신, 우편서비스등이 민영화되고, 금융권도 초토화되었고, 노동조합을 통한 단체교섭을 무력화하고 개별고용계약을 체결하도록 노동법을 대폭 수정하여 노동계의 말살정책이 지속적으로 이행되었다. 그 후 1990년대 들어서 경기침체가 계속되고 국민들의 삶이 피폐해지면서, 여성들이 교육 및 정치 현장에 보다 적극적으로 참여하면서 여성의 정치적 역량이 서서히 강화되었다고 한다.

여성들이 해결사로 등장한 셈이라고 표현한다면 너무 과한 표현일까? 한마디로 당시 클라크 총리의 정책은 신자유주의와 자본주의 폐해로 중산층과 저소득층의 삶이 바닥으로 추락할 때 대대적인 개혁정책을 폈으며 그 결과는 성공적이었다.

2. 새삼스러운 면도 있지만, 스웨덴의 사례를 들고자 한다. 1930년대 스웨덴의 미르달 부부가 출판했던 “Crisis in the Population Question”(1934)에서, 스웨덴의 지속적인 출산율 감소에 대한 경고를 올리고, 만일 이러한 감소추세가 계속된다면 1970년대는 노령인구의 수가 경제활동가능인구 수의 두배로 늘어나서 엄청난 사회적 파장이 일어날 것이라고 예측했다. 당시 사회민주당이 집권하고 구스타프 사회부 장관이 미르달 부부의 주장에 대해 적극 수용하여, 광범위한 사회복지정책을 전개하였다. 보육시설확대, 무료 급식, 무료 의료서비스, 아동수당, 100만호 주택건설등으로 이루어지고, 여성들이 노동시장에 적극적으로 참여할 수 있는 기반을 닦게 되었다. 특히 남성노동수입에 의존하는 모델에서 남녀가 노동시장에 진출하는 형태로 가면서 일하는 여성들에 대한 소득세를 가족전체 소득금액에 대한 세금납부제도를 남녀 별개의 소득세를 내도록하여 여성이 노동시장에 참여함으로 인한 증가된 소득에 대해 추가적인 progressive tax를 내지 않도록 조치하였다.

당시 세계적인 경기침체 속에서 맬더스의 인구론에 의해서 미국, 한국등 여러 나라에서는 인구증가에 대한 부담을 줄이기 위해 강제적으로 인구감소정책을 실시하였다. 제 개인적인 경험으로도 1970년대 한국은 정부에서 임신중절수술을 적극 권장하고 심지어 동네에 보건소 직원이 이에 대한 설명을 하면서 어머니들을 설득했던 모습도 기억이 난다. 이 얼마나 난센스였는지!

3. 우리와 여러 가지 유사한 문제를 갖고 있는 일본의 경우를 살펴본다. 지난 20여년간의 소위 “잃어버린 20년”이라는 경기침체기를 겪으면서, 일본의 출산율은 2015년 기준 1/4을 유지하고 있다. 일본은 현재 65세이상 인구가 약 3천4백만명으로 전체인구의 27.4%(2017), 고령노인을 75세이상으로 규정 하자는 논의가 일고 있다.

아베노믹스를 통해 저출산 문제를 해결하려고 재정정책, 저엔화정책, 노동시

간단축, 최저임금인상(전체적으로 임금인상을 전경련에서 주도함)을 추진하였지만 아직 그 효과는 미미하다. 여기에 노령인구의 증가로 가족의 돌봄문제로 직장을 그만두는 현상이 증가하자 노동시간의 유연화를 통해서 재택근무나 근무시간 단축등의 특단의 조치를 시작했다. 최근 한국에서도 보도되었던대로 일본의 한 광고기업의 여성직원이 월100시간의 장시간노동과 과도한 업무를 비판하여 자살한 사건은 아베정부에도 커다란 충격을 주었다.”과로사가 아직도 잔재하고 있다. 일본정부는 1990년부터 연간노동시간을 1800시간으로 단축하는 목표로 정했고, 2016년 기준 1,719시간이다. (OECD 평균 1,766시간, 한국은 394시간 더 많아서 독일은 1,371시간, 따라서 한국은 독일 노동자 보다 4.2개월 더 근무)

일본의 외국인 이민 노동자는 노동시장의 1.4퍼센트로 OECD 국가 평균(5%)보다 훨씬 낮다. 그러나 돌봄노동뿐 아니라 경제활동가능 인구의 감소로 이민노동자를 돌봄노동과 농업부문에 5년간의 비자 허가조건으로 유입하려는 논의를 하고 있다.

일본의 여성의 파트타임 비율은 파견법이 도입된지 30여년이 지나면서 40%로 높게 나타나는데 대부분 저임금 단시간 노동이고 정규직과의 임금차이는 크기 때문에 한국의 파트타임 계약직과 별다르지 않다.

4. 네델란드는 소위 "part time economy"라고 자칭하고 있다. 2015년 네델란드에 비정규직 상황을 파악하기 위해 FNV(노총)과 Tilburg 대학을 방문하고 간담회를 가졌다. FNV 자료에 따르면, 전체 노동력의 37.8%가 파트타임으로 일한다(2010). 노동시간은 여성은 주 28시간, 남성은 38시간, 총 연간 노동시간은 1450시간(한국은 2194시간). 파트타임 일자리의 65%는 정규직자리다. 1993년에 social partner agreement 협약을 맺고 정규직과 비정규직의 차별을 없애고, 정규직에서 파트타임으로 혹은 파트타임에서 정규직으로 전환도 가능하고, 고위직에까지 파트타임 노동이 가능하도록 하였다. 한마디로 이것을 "flexicurity"라고 설명하고 있다. 네델란드 노총간부(여성)는 네델란드 여성들은 자녀교육, 그 외의 자신의 시간을 갖기 위해서도 자발적으로 파트타임 일자리를 원하고 있다고 한다.(물론 아주 단시간 파트타임 일자리는 주로 청년들이 하고 있다.)

우리에게 주는 함의는 2010년 노사정위원회에서 2020년까지 연간 노동시간을 1,800시간으로 단축한다고 합의했지만 전혀 개선되지 않고 있다. 과도한 업무와 장시간 노동으로 산재사고도 높고, “저녁이 있는 삶”이 절대적으로 불가능한 구조이며, 일자리 나누기도 어려운 구조이다. 특히 여성노동자들이 일정부분 자발적으로 파트타임 노동을 원하고 있으나 현행 노동법과 단체협약에 정규직과 파트타임간의 차별적 대우로 인하여 여성의 노동시장 진출을 막고 있다. (박근혜 정부에서 여성노동 참여율을 높인다고 경력단절 여성의 취업 정책으로 내놓았으나 기존의 차별정책을 시정하지 않은 상태에서 이루어졌기 때문에, 사실상 현실적으로 정착하기 어렵다.)

이미 조선, 해운, 철강 산업의 경기침체는 실업자 양산과 조업이라는 상황에 이르고 있기 때문에, 제조업의 노동시간 단축은 더 빠른 속도로 진행될 수 있다. 서비스 업종도 노동시간 단축을 통해서 (우정사업본부의 경우, 우편배달부의 노동시간이 연간....으로 산재사망이... 심각하게...) 삶의 질의 개선을 이루어 내야 한다. 특히 고객을 직접 대면하는 서비스업종의 노동자의 경우, 심각한 “감정노동” 스트레스를 받고 있어 노동계에서 이와 관련한 법제화를 진행 중이다.

5. 오늘날 한국의 정치경제상황은 대변혁의 시대에 놓여있다. 여러 가지 문제가 복잡하게 얽혀있어서 어떤 문제부터 어떻게 풀어야 할지 고민이다. 성평등정책의 중요성에 대해서는 진보 보수, 여야를 막론하고 공감대가 형성되어 있다고 본다. 대한민국의 중진국의 함정에 걸려서 선진국으로 도약하지 못하고, 심지어 중진국의 지위도, 현재 시급한 국가적 이슈를 제대로 해결하지 못한다면, 지난 30년의 경제발전이 물거품이 될 우려도 있다.

6. 따라서 이 시대가 요구하고 있는 중요한 아젠다는 “저출산 고령화로 인한 인구급감으로 대한민국의 존립을 위협하는 근본적인 요소를 어떻게 해결할 것인가”

“출산파업”이란 용어가 한국에서 나온지 어언 10년 이상 되었다. 노동계의 파업에 대해서는 익히 알고 있지만, 여성들이 “출산파업” 한다고 했지만, 아무도 귀를 기울이지 않았다. 그 결과 합계출산율 1.24라는 암울한 통계가 나왔지만, 아직도 속수무책이다. 최근 80조원이상의 예산이 투입되었다고 하는

데, 왜 달라지지 않고 있을까? “출산파업”이 우리 사회의 블랙홀이 되어 정치 경제 사회의 여러 가지 복잡계를 빨아들이고 있다.

7. 한국의 저출산 문제는 종합적인 경제, 사회, 노동, 복지정책이 이루어져야 해결될 수 있다. 특히 여성 노동의 가치가 시장에서 저평가되어온 사회적 관행을 좀 더 과학적으로 접근하여 바로 잡을 필요가 있다. 저출산과 관련하여, 흔히 간과하고 있는 부문으로, 미혼모(미혼부)와 그 자녀들에 대한 지원 대책이다. 이것은 입양정책과도 밀접한 관련이 있다. 6.25 전쟁이라는 비상상황이 아닌데도 불구하고 아직도 해외입양이 지속적으로 이루어지고 있다. 국내입양에 대한 정부의 지원책도 아주 미흡하다... 우선적으로 미혼모(미혼부) 스스로 아이를 기를 수 있는 종합 대책이 마련되어야 한다. 미혼모(미혼부)지원 대책 특별기구가 설립되어 출산, 출산후, 양육, 취업교육, 주거지 마련등의 종합 대책이 필요하다

8. 지금 전세계적으로 빠른 속도로 4차 산업혁명이라는 새로운 세계로 진입되고 있다. 우리가 원하건 원치 않건, 별개로, 이미 자본가와 기업가들은, 인간의 노동을 대체하는 로봇트 노동 개발에 상당부분진전을 보이고 있다. 4차 산업혁명으로 인한 가장 큰 변화는 종전의 지식노동자, 기술노동자들까지도 노동시장에서의 수요가 절대적으로 감소한다는 사실이다. 하물며 저기술, 저임금의 서비스 노동시장도 상당부분 감소될 것으로 보인다. 그런데, “돌봄노동”에 대해서는 다른 시각을 가질 수 있다. “돌봄 노동시장은 로봇노동의 진입에 일정부분 한계가 있을 것으로 보인다. 대부분의 돌봄 노동시장은 여성 노동자들이 차지하고 있고, 이들의 노동권은 대형병원의 조직 노동자들을 제외하면, 사각지대에 놓였다. 고령화로 인한 장기요양병원의 돌봄 노동의 수요가 급증할 것이기 때문에 이에 대한 적극적인 인력양성과 종합대책이 마련되어야한다.

9. 4차 산업혁명은 기업들이 로봇트 경영과 아웃소싱으로 기존의 정규직 일자리는 큰폭으로 줄어들어 비정규직 파트타임 일자리가 일상화될 것이다. 노동시장의 무제한적 유연화가 예상되기 때문에 ”기본소득“은 반드시 도입되어야 할 필수요건이다. 따라서 이 기본소득에 대한 심도 있는 사회적 논의가 시작되어야 한다. 그리고 4차 산업혁명이 가져올 노동시장에 대한 대책으로 교육훈련의 기회를 성평등적 접근으로 실행해야한다.

10. 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 여러 연구결과에서 보여주듯이 50만에서 100만개의 일자리가 창출될 것을 보고 있다. 그러나 중소기업의 경우, 노동시간 단축과 일과가정양립의 정책을 도입하려면 정부의 지원이 없이는 거의 불가능하다. 최근 경기침체로 대기업은 물론 중소기업은 하루하루 연명하거나 도산의 위험에 처한 경우도 늘고 있다. 중소기업이 전체 일자리의 88%를 차지하고 있지만, 일과 가정 양립정책을 수용하기에는 절대적으로 취약하다. 그러나 대기업, 공공기관의 경우, 노동시간 단축에 대한 규정을 더욱 강화하되, 이로 인해 증가 되는 취업에 대해 여성노동자들에게 일정부분 할당하도록 해야 한다.

11. 공공기관은 물론 일정량의 매출과 영업이익을 내는 대기업은 임원의 여성비율에 대한 목표를 부여하고 매년 보고서를 통해 개선하도록 하고 있다. 예. 스웨덴의 차별금지 옴부즈맨 기구는 모든 분야의 차별에 대한 감시기구로서 정부의 가이드라인에 따라서 각 공공기관과 대기업의 남녀차별을 줄이기 위한 정책을 실시하고 있다. 이러한 제도가 현실적으로 실행되도록 감독을 철저히 해야 한다.

12. 결론적으로 이재명 후보의 성평등정책으로는

기본소득제도 도입, 공공보육시설 80%-10,000개, 18세까지 모든 아동 청년의 입원비 전액지원등 기본적인 복지정책을 바탕으로 성평등위원회에서는 아래와 같은 주요 공약을 제시하고 있다

1. 기존 여성가족부를 “성평등부”로 확대개편
2. 여성취업지원 컨트롤타워 구축
3. 세대연대를 위한 다세대복합단지 구축
4. 유연안정성에 기초한 “노동시간선택제”도입
5. 초대 내각 남녀동수

*이외에도 현행 미혼모/미혼부 지원사업을 점검하여 대폭 강화하는 정책을 실시할 예정이다.

(국민기초생활보장법/한부모가족지원법/입양특례법에 내용을 통합)-한국미혼모지원네트워크

[별첨] 이재명캠프 성평등위원회 공약

성평등위원회 공약

2017년 2월 7일

공정사회 정책연구회

분야	성평등정책	코드	(추호 일괄작성)
공약	여성가족부를 ‘성평등부’로 확대개편		

요 약

성평등한 공정사회! 이재명이 만들겠습니다.

- 여성정책 중심적인 여성가족부를 성평등정책을 실현할
성평등부로 확대재편

1. 우리가 처한 현실

- 여성부는 정부 각 부처에 분산된 여성 관련 업무를 일괄해서 관리·집행할 수 있도록 2001년 1월 신설되었음.
- 여성부는 기존의 여성특별위원회 업무와 함께 보건복지부로부터 가정폭력, 성폭력 피해자의 보호, 성매매 등의 방지업무 및 일제하 일본군 위안부에 대한 생활안정지원 사무를 이관 받고, 노동부에서는 ‘일하는 여성의 집’ 사무를 이관 받아 업무를 시작하였음.
- 2004년 6월 보건복지부로부터 영유아 보육업무까지 이관 받아 여성정책의 기획·종합, 남녀차별의 금지 및 구제 등 여성의 지위와 권익향상 뿐만 아니라, 여성 인적자원의 성장동력화를 통하여 국가경쟁력 제고 및 양성평등사회의 구현이라는 역할을 담당하는 국가기구로 한단계 더 발전하였음.
- 또한 저출산, 고령화 사회로 접어들면서 전통적 가족구조와 역할이 변화하고 가족해체 문제가 심각해지면서 새롭게 형성되는 다양한 형태의 가족이 가족공동체의 역할을 할 수 있도록 지원하는 일이 시급해짐에 따라, 여성부가 수행하는 기능 이외에 통합적 가족정책을 수립하고 각

부처의 가족정책을 조정·지원하는 기능을 수행할 수 있도록 2005년 6월 여성가족부로 개편하였음.

- 그러나 이명박 정부가 들어서면서 2008. 2월 여성가족부가 수행했던 가족 및 보육정책 기능은 보건복지부가 보건복지가족부로 전환되어 이관됨으로써 또다시 여성부로 개편되었음.
- 가족 해체 및 다문화 가족 등 현안 사항에 적극 대응하기 위하여 보건복지가족부의 청소년 및 다문화 가족을 포함한 가족 기능을 여성부로 또다시 이관하는 내용으로 정부조직법이 개정(2010. 1.18.)되어 다시 여성가족부로 개편(2010. 3.19.)되었으며, 여성정책의 종합 및 여성의 권익증진 등 지위향상 뿐만 아니라 가족정책, 건강가정사업을 위한 아동 업무 및 청소년의 육성·복지 및 보호 기능까지 함께 수행하게 되었음.
- 2001년 신설된 여성부는 그동안 여성가족부(2005년)-여성부(2008년)-여성가족부(2010년)로 반복적으로 개편되면서 “여성만을 위한 행정부처”라고 많은 남성들의 공격의 대상이 되어 왔으나, 우리나라 뿐만 아니라 국제적으로 여성정책의 패러다임은 취약계층으로서 여성을 보호하고 지위향상을 도모하기 위한 방향에서 양성평등을 실현하기 위한 정책을 거쳐 최근에는 성평등정책으로 전환하고 있는 추세임.

2. 이재명의 정책 공약

- 취약계층 여성을 중심으로 한 여성정책에서 일가족 양립을 지원하기 위한 양성평등 정책으로의 패러다임을 넘어 이제는 모든 성이 평등한 공정한 세상에서 살 수 있는 성평등정책이 구현되어야 함.
- 성평등사회 구현을 위해 그동안 여러 논란의 중심에 있던 여성가족부를 성평등부로 확대 개편함.
- 성평등부는 저출산, 고령화, 다문화 사회를 맞아 성폭력, 가족폭력, 성매매, 여성의 일가족 양립지원, 다문화지원 등 기존의 여성가족부의 기능을 포함할 뿐만 아니라 나아가 여성뿐만 아니라 모든 성이 평등한 공정 사회 구현에 필요한 정책을 구현하기 위한 컨트롤타워로서의 역할을 할 것임.

- 성평등부로 새 출발함과 동시에 우리사회에 만연해 있는 일체의 폭력과 성을 사고 파는 행위를 근절하기 위해 처벌을 강화하도록 함.
- 워킹맘 위주의 일가족양립정책을 넘어 워킹대디와 함께 할 수 있도록, 기존의 육아휴직제를 비롯한 공보육시스템을 더욱 강화할 뿐만 아니라, 좀 더 본질적인 문제해결을 위해 노동시간단축 및 동일노동 동일임금제에 기초한 노동시장정책을 통해 성평등한 육아와 보육환경을 만들어 직장가정의 균형을 이루어 갈 것임 .
- 1인 가구가 전체가구의 가장 큰 비중을 차지(2016년 34.8%)하고 있는 추세에 맞춰 혼자 외롭게 지내는 1인가구를 위한 주거정책을 비롯한 세대 간 연대를 유도할 수 있는 다양한 정책을 확대할 것임.
- 다문화, 새터민, 외국인 노동자 가족 등 다양한 가족형태를 수용하고 국제화 시대에 걸 맞는 성평등한 사회를 만들어가기 위한 사회통합정책을 강화할 것임: 외국인의 귀화조건 및 투표권, 정치참여 기회 대폭 확대.
- 국회의원 비례대표 및 내각구성에 있어 계층별 다양성 반영: 1971년생인(45세) 저스틴 트뤼도 현 캐나다 총리와 함께 출발한 내각을 모델로 장애인, 귀화한국인, 소수자, 청년, 노인, 노동자, 농민, 자영업자, 학자, 사회운동가, 체육인 등 각계 각층에서 남녀비율 50대50으로 성평등하게 선출 검토.

3. 앞으로 달라질 내일

- 일체의 성차별 및 성폭력 근절
- 일하는 부모를 위한 일가정양립 지원
- 성평등한 노동환경 및 정치, 사회, 문화 구현
- 성평등한 가족관계 및 파트너십 실현
- 저출산 문제 해결
- 다문화사회에 따른 사회통합

분야	성평등정책	코드	(추호 일괄작성)
공약	여성취업지원 컨트롤타워 구축		

요 약

여성일자리! 이재명이 만들겠습니다.

- 여성취업을 종합적으로 지원할 컨트롤타워인 ‘여성취업
종합지원 본부’ 신설을 통한 일자리 창출

1. 우리가 처한 현실

- 현재 여성취업 관련 주요 사안 중에는 청년층 실업난과 비정규직 중심의 취업을 통한 고용불안정, 결혼과 출산에 따른 일가족 양립문제로 인한 경력단절 등이 중요함.
- 여성부 차원에서 여성일자리 구축을 위해 운영되고 있는 기관은 경력단절 여성의 취업을 지원하기 위해 2009년 설립된 ‘새로일하기지원센터’가 있으며 해마다 성과를 보이며 안정적으로 운영되고 있음. 그러나 경력단절여성에게 취업알선 및 교육, 상담 등의 사업을 하는 ‘새로일하기지원센터’는 단기 일자리 알선 및 저학력 기혼여성 위주의 사업이 주를 이루고 있어 기존의 사업노하우를 가지고 전 연령 계층의 여성에 대한 취업 상담과 알선으로만 기능을 특화하여 확대개편 할 필요가 있음.
- 또한 여성취업알선 및 교육, 상담관련 기관은 여성발전센터, 일가정양립지원본부, 직장맘지원센터, 그리고 노동부의 고용센터 등에서 산발적이며 중복적으로 이루어지고 있으며 관할 행정부처 간 업무협조가 원활히 이루어지지 못하고 있어 여성취업을 종합적으로 지원할 수 있는 컨트롤타워가 시급한 실정임.

2. 이재명의 정책 공약

- 여성취업을 종합적으로 지원하는 컨트롤타워 역할을 할 수 있는 기관으로 ‘여성취업 종합지원 본부’를 여성부와 별도로 설치하여 노동부와 여성부 등 부처 간, 사업소간 여성일자리 관련 정책 전반이 원활하게 이루어질 수 있도록 총괄하도록 함.
- ‘여성취업 종합지원 본부’는 현재 여성취업 관련 업무들을 종합하고, 효과적으로 수행될 수 있도록 지원하는 일에 초점이 있음.
- ‘여성취업 종합지원 본부’는 현재 기관별 중복 운영되고 있는 사업들을, 새로일하기센터는 취업상담 및 알선만을, 여성발전센터는 교육기능만을, 일가정양립지원본부는 일가정양립지원에 관한 상담만을 하도록 하여 상호 업무의 중복 없이 역할분담이 되도록 관리 감독하도록 함.
- ‘여성취업 종합지원 본부’는 유관부처와 협의하여 ‘유연안정성’에 기초한 여성일자리 창출.
- 공공보육시설확충 및 사회복지 공공시설의 확대는 여성일자리의 블루오션 : 보건복지부 및 유관기관과 협력.

3. 앞으로 달라질 내일

- 혼재되어 있는 여성취업 사업을 기관별 특화하여 재정비함으로써 효율성 증대.
- 여성취업 관련 부처 간, 기관별 업무 협의를 원활하게 성사시킴으로서 신속하고 효율적인 취업알선.
- 여성취업 알선 및 교육, 상담, 일가정양립지원 등의 사업이 선순환적으로 기능.
- 여성의 일자리 창출

분야	성평등정책	코드	(추호 일괄작성)
공약	세대연대를 위한 ‘다세대 복합단지’ 구축		

요 약

세대갈등 해결방안! 이재명이 만들겠습니다.

- 세대연대를 기반으로 한 ‘다세대복합단지’ 구축

1. 우리가 처한 현실

- 저출산, 고령화 사회를 맞아 기존 연금구조의 기반이 붕괴되면서 세대 간 갈등이 심화되어 가고 있는 실정임.
- 서구 유럽의 경우 역시 고연금생활자 아버지 세대와 청년고실업시대의 자녀 세대 간 갈등이 심화 되어 있음.
- 더불어 핵가족화 현상의 심화로 전통가족형태가 무너지고 직계가족 형태로나마 남아 있던 조부모, 부모, 자식 세대 간의 교류 역시 더욱 단절되어가고 있음
- 따라서 세대갈등을 완화하고 세대 간 연대를 유도할 수 있는 정책적 요구가 증가하고 있음
- 또한 1인가구가 전체 가구 중 차지하는 비율(2016년 34.9%)이 가장 높아지고 있는 추세에서 1인가구에 대한 대책이 필요한 실정임.

2. 이재명의 정책 공약

- 독일의 다세대복합공간(Mehrfachgenerationshaus)과 같이 지역공동체에서 다양한 세대가 함께 교류할 수 있는 세대 간 연대에 기초한, 그리고 동시에 세대 간 연대를 유도할 수 있는 ‘다세대복합단지’를 건설하

여 노인복지와 보육문제, 1인가구의 문제를 동시에 해결하도록 함.

- ‘다세대복합단지’는 조부모와 함께 성장하지 못하는 아이들에게 할머니, 할아버지의 사랑을 받을 수 있고, 손주의 재물을 보지 못하고 외롭게 사시는 어르신들에게는 손주에게 사랑을 베풀 수 있는 기회를, 그리고 일하는 부모에게는 안심하고 아이들을 맡길 수 있는 보육공동체의 역할을 할 것임.
- 또한 혼자 사는 1인가구에게는 가족의 역할을 해줄 것임.
- ‘다세대단지’안에서 조부모, 부모, 자녀 세대의 가족뿐만 아니라 1인가구가 모두 어울려 주거공동체를 형성하고 함께 참여할 수 있는 공동부엌, 공동육아 및 공동돌봄 등 다양한 서비스를 제공하도록 함.

3. 앞으로 달라질 내일

- 세대갈등 완화
- 노인복지와 보육문제 동시 해결
- 저출산, 고령화 현상 완화
- 1인가구의 소외감 극복

분야	성평등정책	코드	(추호 일괄작성)
공약	유연안정성에 기초한 ‘노동시간선택제’ 도입		

요 약

워킹맘, 워킹대디 문제 해결방안! 이재명이 만들겠습니다 - 유연하지만 안정적인 일가정양립형 ‘노동시간선택제’ 도입

1. 우리가 처한 현실

- 여성의 경제활동참가율 증가에 따른 저출산 문제를 해결하고자 2015년 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률(남녀고용평등법)이 제정되었지만 여성의 고용의 질은 여전히 나쁘고 일가정양립의 길은 요원한 실정임.
- 맞벌이 가구는 전체 가구의 43.6%(2012년)에 달하고, 여성의 경제활동참가율은 2016년 53.7%를 나타내고 있지만, 2015년 기준 기혼 여성 중 40-49세와 50-54세의 경제활동참가율이 각 각 67.1%, 67.4%였던 반면 15-29, 30-39세는 각 각 45.3%, 51.4%에 그치고 있어 여성의 경력단절 현상은 여전함.
- 여성근로자 중 비정규직 구성비는 2003년 39.5%(남성 27.6%)에서 2011년 42.8% (27.8%)로 매년 증가하고 있어 큰 변화가 없는 남성과 비교가 되고 있음. 비정규직 내에서의 여성비율은 2003년 50.4%에서 2011년 53.4%로 증가하였고, 2011년 시간제근로자의 72.4%, 한시적근로자 52.2%, 비전형근로자 48.2%가 여성으로 여성의 비정규직 비율이 높아 고용의 불안정성을 보여줌. 뿐만 아니라 20대 초반과 30대 후반 이후의 높은 여성 비정규직 비율로 인해서 여성의 고용불안정뿐만 아니라 하위직에의 여성집중현상 등의 문제가 해결되지 않고 있음.

- 우리나라의 저출산 현상은 높은 보육비, 교육비 등과 같은 자녀양육비용, 청년층 취업난으로 인한 결혼시기의 지연, 결혼에 대한 인식변화로 인한 비혼 비율의 증가, 기혼여성의 자녀가치관 변화와 함께 일·가정양립이 어려운 사회, 노동시장환경 등 다양한 요인에 기인함에 따라, 단기간에 회복하기는 힘들 것으로 보임.
- 여성의 생애주기에 따르면 남성과 달리 결혼과 출산, 아이 양육에 따른 전일제 노동이 사실상 불가능할 뿐만 아니라 일가정양립 정책 역시 대부분 남성이 아닌 여성들이 선택함으로써 경력단절 현상은 개선되지 않고 있어 보다 근본적인 대책이 요구됨.

2. 이재명의 정책 공약

- 여성의 생애주기에 맞게 시간제 노동을 권장하되, 현재의 노동시장의 위계에 기반 한 비정규직, 정규직의 구분을 없애고 동일노동, 동일임금에 기초해 노동조건에 있어 일체의 불이익을 받지 않도록 함.
- 노동시간은 유연하나 고용이 안정된 유연안정성에 기초해 남녀를 불문하고 노동시간을 자유롭게 선택하여 일과 가정생활의 양립이 가능하도록 권장함.
- 동일노동 동일임금에 기반한 노동시간선택제의 도입으로 워킹맘 뿐만 아니라 워킹대디의 육아휴직을 증가.

3. 앞으로 달라질 내일

- 남녀 모두 일가정양립을 통한 평등한 노동환경과 가족문화 정착
- 일중심 사회에서 가족친화적 사회로 전환
- 보육, 양육, 가사의 남녀역할 구분 철폐
- 유연하지만 안정적인 직장생활 유지
- 저출산 문제 해결
- 남성육아휴직사용을 확대

분야	성평등정책	코드	(추후 일괄작성)
공약	초대내각 남녀동수		

요 약

성평등한 공정사회! 이재명이 만들겠습니다.

- 초대 내각 남녀동수로

1. 우리가 처한 현실

- 여성과 소수계층이 고위직으로 진급하는 것을 방해하는 보이지 않는 유리천장효과로 인해 여성의 경제활동 참가율을 비롯한 사회참여율은 증가하였지만 여성의 고위직으로의 진출은 막혀있어 한국의 성평등지수는 매우 낮은 실정임.
- 20대 여성국회의원비율은 17%로 국제의원연맹(IPU)에서 100위 안에 들지 못하는 수준이며 OECD 평균에도 미치지 못하고 있음. 공직선거법에서 여성의 대표성 확대를 위해 비례대표 50%, 지역구 30% 여성할당을 명기하고 있지만 어떤 정당도 이를 제대로 이행하고 있지 않는 실정임.
- 또한 2016년 정부부처 4급 이상 공무원 중 여성비율은 13.5%에 그치고 있으나 이 역시 2007년 여성관리자 임용확대를 위한 1차 계획을 도입한지 10년 만에 2배가 늘어난 것임.

2. 이재명의 정책 공약

- 정책의 혜택이 여성이나 남성이라는 일정 성에 제한되지 않도록 여성가족부를 성평등부로 확대 개편하여 전 국민이 모두 성평등한 공정사회를 실현하고자 함.

- 이를 위해 무엇보다도 국회의원 비례대표 및 정부부처 4급 이상 공무원 뿐만 아니라 내각구성에 있어 연령별, 계층별 다양성을 반영하고자 함.
- 특히 초대내각은 1971년생인(45세) 저스틴 트뤼도 현 캐나다 총리와 함께 출발한 내각을 모델로 장애인, 귀화한국인, 소수자, 청년, 노인, 노동자, 농민, 자영업자, 학자, 사회운동가, 체육인 등 각계 각층에서 남녀 비율 50대50으로 성평등하게 선출하도록 검토할 것임.

3. 앞으로 달라질 내일

- 일체의 성차별 근절
- 다양한 계층의 정치참여 및 사회통합 유도
- 성평등 문화 정착