

2016 토크콘서트

십이강



여성교 노동

2016. 11. 17 (목) 19:30 - 21:00

서울대교구 교구청 강의실 502호



진주교 서울대교구 사회사목국
노동사목위원회
LABOR PASTORAL COMMISSION

2016 토크 콘서트 신양 특! '여성과 노동'

퍼낸 날 2016년 11월 17일

지은 이 천주교 서울대교구 노동사목위원회
(우)136-085 서울 성북구 보문로 95(보문동5가)
전화·02-924-2721
팩스·02-924-6252
<http://nodongsamok.co.kr>
e-mail: nodong@catholic.or.kr

퍼낸 곳 삼토피아솔루션
(우)136-856 서울 성북구 정릉로10길 71(정릉동)
전화·02-742-9600
팩스·02-745-3114
등록일 2011년 1월 25일
등록번호 제307-2011-8호

비매품

ISBN 978-89-967645-8-8 03230

2016 토크콘서트 신앙 특! '여성과 노동'

- 일시 : 2016년 11월 17일(목) 19:30 -21:00
- 장소 : 교구청 강의실 502호
- 일정

19:30 - 접수

19:40 - 발제 나눔

20:40 - 질의 응답

차 례

- ◎ 여성과 노동, 그리고 노동조합 · 박영기 노무사 7
- ◎ 돌봄노동의 가치 · 윤자영 교수 17
- ◎ 무급노동의 회복 · 이현주 박사 29
- ◎ 여성성의 회복과 노동의 의미 재발견 · 박용승 교수 39
- ◎ 교회 구성원의 노동교육에 대한 필요성 · 손창배 노무사 45

여성과 노동, 그리고 노동조합*

박영기 노무사(노무법인 사람)

* 이화여대 이주희 교수 '여성노동과 노동조합의 과제'에서 주로 발췌함.

1. 여성 노동의 현실

- 2013년 세계경제포럼 연례 성 격차 보고서에 따르면
 - 한국 사회의 성평등 수준은 세계 135개국 가운데 108위
 - 한국 여성의 경제참여도와 참여기회는 135개국 가운데 116위
 - 교육정도 99위, 건강·생존 78위, 정치력 86위로 하위권에 머물러 있음.

- 임원 등 고위직에 있어서 여전히 드문 여성의 비율
 - 2011년 100대 기업 여성 관리자 비율은 약 5%, 여성 임원은 1.5%
 - 1~3급 고위공무원단 중 여성은 62%로 전체의 4% 수준
 - 4급 이상 공무원으로 넓혀도 8% 수준
 - 반면, 2014년 사법고시와 행정고시 여성합격자 비율은 40% 이상, 외무고시는 53%로 여성이 절반을 넘김.

- 2012년 11월 경제협력개발기구(OECD)는 우리나라 남녀 임금 격차가 회원국 가운데 가장 큰 것으로 보고
 - 한국의 남녀 임금격차는 39.8%로 OECD 28개 회원국 평균인 15.8%의 2.6배
 - 한국 다음 2위인 일본(29%)과도 무려 10% 이상 차이남.

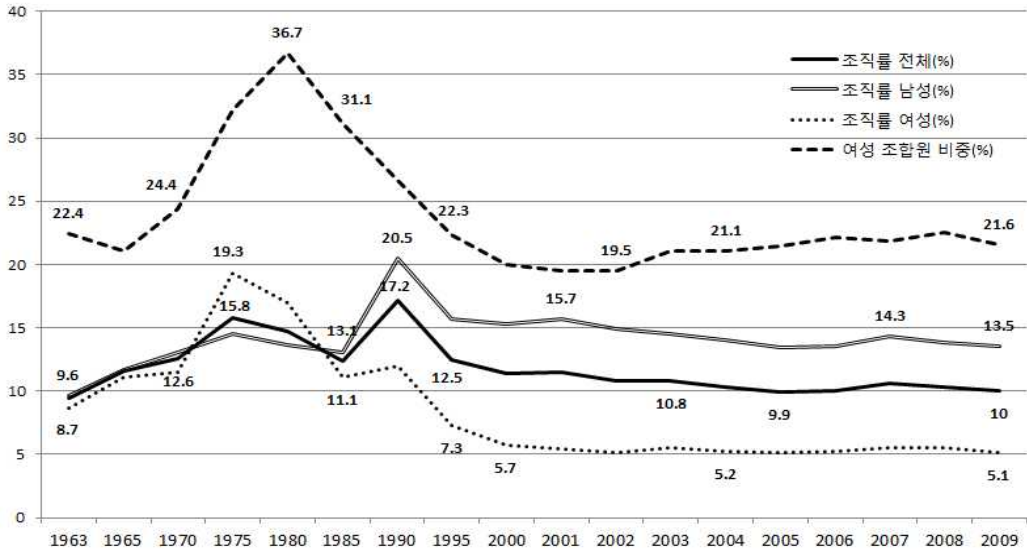
2. 여성 노동조합의 과제

- 여성 노동은 한국에서 가장 뒤쳐진 분야 중의 하나
 - 2011년 현재 49.7%로 OECD국가 평균보다 10%가량 낮은 채로 10여 년간 정체 중인 여성경제활동참가율
 - 2012년 기준 남성 대비 60.2%에 불과한 여성의 낮은 임금
 - 남성보다 훨씬 높은 비정규직비율과 현저히 낮은 관리직비율, 더불어 여전히 지속되고 있는 육아기 여성의 경력단절 등.

- 노동시장에서 여성의 불평등은 ‘평등’이 아닌 경제적 효용만을 중시해 온 여성고용정책의 한계(이주희, 2012) 때문이기도 하지만, 법이나 제도의 제한을 넘어 단체교섭으로 노동시장을 규율할 수 있는 노동운동의 역량이 이에 미치지 못했기 때문이기도 함.

□ 노동조합 성별 조직률 추이 및 전체 조합원 중 여성조합원 비중

[그림 1] 노동조합 성별 조직률 추이 및 전체 조합원 중 여성조합원 비중(1963-2009)



출처: 이주희(2012), p84

자료: 통계청 『경제활동인구조사』, 노동부 『노동조합 조직현황』 각 연도, 한국노동연구원 (2011) 『KLI노동통계』

- 1970년대 노동집약적 경공업산업의 비인간적인 노동조건과 임금수준에 맞서 수많은 여성노동자들이 자주적, 그리고 민주적 노동운동과 계급적 연대감의 형성에 기여. 이 시기 여성노동자의 조직률은 남성노동자보다 높은 20%에 육박하였으며, 1980년대 중화학 공업 남성노동자들의 노동운동은 실질적으로 이들의 희생과 노력에 기반하여 발전하였다고 해도 과언이 아님(Koo, 2001: 99).
- 이처럼 급상승하였던 여성 조직률은 90년대 중반에는 7%까지, 그리고 외환위기를 거친 이후에는 5%대까지 하락함. 90년대 말 외환위

기를 기점으로 여성 비정규직이 다수가 되면서, 정규직 남성노동자 중심의 노동운동이 비정규 여성 노동자를 배제하는 문제(강현아, 2003)까지 등장.

- 이는 이러한 급격한 하락이 단순히 여성 노동집약적인 경공업에서 중화학공업으로의 산업구조 변화만의 문제가 아니라 여성노동자의 이해를 반영하고 노조 내 여성리더십의 양성에 실패한 노동운동 내부의 문제일 수도 있다는 점(박태주, 2001)을 시사함.
- 한국의 대다수 여성노동자는 노동조합과 단체교섭의 사각지대에 존재. 이와 같은 반 여성적 노사관계는 노동시장에서의 평등확보와 노동운동에서의 여성 대표성의 문제를 넘어 유급노동 뿐 아니라 무급 가사노동, 그리고 다양한 산업을 포괄해야 하는 노사관계에 대한 이해를 불완전하게 함(Pocock, 2000).

□ 노동조합 조직 내 여성대표성 및 효과 (사업체 패널자료 중심)

〈표 1〉 부문별 기업규모별 여성대의원 비율 및 여성노조위원장 비율(2009년)

		전체	여성 노동자 (%)	유노조 기업 여성 노조 조직율 평균 ¹	여성대의원 비율 ²					여성 노조 위원 장 비율 ³	
					없음	20% 미만	20 -50%	50 -70%	70% 이상		
전체		100(1737)	28.5	44.1	46.1	32.0	14.4	3.9	3.6	3.7	
민 간	전체	93.3(1621)	28.5	41.9	49.3	29.3	13.6	4.1	3.7	3.7	
	산 업	제조업	44.9(728)	26.1	47.9	51.8	29.9	11.2	3.1	4.0	0.9
		비제조업	55.1(893)	30.5	37.5	47.4	28.8	15.4	4.8	3.5	5.8
	규 모	100인미만	42.3(685)	27.8	33.4	75.0	11.9	8.3	2.4	2.4	1.1
		100-300	27.6(448)	28.2	44.9	52.1	28.2	15.3	2.5	1.8	1.1
		300-500	10.9(177)	28.6	48.0	44.4	31.3	14.1	5.1	5.1	4.0
		500인이상	19.2(311)	30.7	39.8	37.9	36.8	14.2	5.8	5.3	7.2
공 공	전체	6.7(116)	27.8	58.4	25.6	50.0	19.5	2.4	2.4	3.5	
	산 업	제조업	1.7(2)	13.7	75.7	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		비제조업	98.3(114)	28.0	58.0	26.3	48.8	20.0	2.5	2.5	3.6
	규 모	100인미만	25.9(30)	28.9	62.6	28.6	50.0	14.3	7.1	0.0	7.1
		100-300	35.3(41)	31.5	56.6	28.0	44.0	24.0	0.0	4.0	3.4
		300-500	10.3(12)	31.7	54.0	27.3	36.4	27.3	0.0	9.1	0.0
		500인이상	28.4(33)	20.8	59.7	21.9	59.4	15.6	3.1	0.0	3.1

¹유노조 각 기업의 노조조직율 ($\frac{\text{노조가입여성근로자수}}{\text{전체여성근로자수}} \times 100$)의 평균

²유노조 기업의 여성대의원 비율

³유노조 기업의 노조위원장 성별이 여성인 비율

- 사업체 패널에 포함된 전체 기업의 여성노동자 비율은 28.5%, 그리고 유노조 기업에서 여성 노동자가 조직된 비율은 44.1%이지만, 여성 대의원이 단 한 명도 없는 유노조 기업이 46.1%에 이르며, 약 80%에 가까운 수의 기업이 20%미만의 여성 대의원 비율을 갖고 있음.

- 이러한 추세는 민간부문과 공공부문을 가리지 않고 공통적으로 나타나고 있는데, 대체로 제조업에서, 그리고 적은 규모의 기업에서 더 낮은 편임. 노조위원장도 민간 부문에서는 이러한 추세에 따라 제조업에서는 단 0.9%만이, 그리고 민간 소규모기업에서는 1%내외만이 여성인 것으로 밝혀짐. 공공부문의 여성노조위원장 비율은 민간부문의 3.7%보다도 더 낮은 3.5%에 불과하였고, 민간과는 달리 100인 미만의 소규모 기업에 좀 더 집중되어 있음.
- 이러한 결과는 민주노총과 한국노총에서 여성 대표성을 높이기 위해 모두 할당제를 시행하고 있다는 사실과 상반됨.

3. 여성 조직률 격차의 원인

- 첫째는 여성의 노동시장지위와 관련된 구조적인 요인임. 여성은 제조업과 같이 노조 조직률이 높은 산업보다는 조직화가 어려운 서비스업에, 그리고 좀 더 조직화가 용이한 전일제 정규직보다는 비정규직에 고용이 집중되어 있기 때문에 남성보다 조직률이 낮아질 수밖에 없다는 것임.(Antos et al. 1980; Tomlinson, 2005). 비정규직의 경우 노조의 규약으로 진입이 제한되는데다가 계약해지의 위험이 상존하기 때문에 조직화가 매우 어려운 만큼 이들의 낮은 조직률은 쉽게 극복되기 어려운 구조적 제약요건임.
- 두 번째 요인은 사회적인 성별 역할 분리의 문제임. 여성은 이미 사회적으로 가사와 양육 등 돌봄노동의 전담자로 여겨지기 때문에 주로 늦은 시간까지 지속되는 노동조합활동에 참여하기 어려운 형편인데다 (Pocock, 1995), 남성중심적인 노동조합문화로 인해 실제 작업장에서

겪는 차별을 노동조합 내부에서도 겪고 있는 형편임(정희선, 2007).

- 세 번째 요인은 여성이 조직 내에서 차별받고 배제됨에 따라 노동조합에 대해 부정적인 인상을 가지고 적극적인 노동조합의 구성원이 되지 못한다는 점임. 그러나 여성의 임금과 노동조건이 남성보다 현저히 뒤떨어지는 만큼 오히려 이를 극복하기 위해 노동조합에 대한 필요를 더 절실하게 느낄 가능성도 존재함.

4. 평등한 미래를 위한 노동운동의 과제 및 대안

- 여성노동자 조직화 및 노동조합 내 여성대표성 증진
 - 비정규직 여성노동자의 조직화 욕구가 존재하는 현실에서 정규직 남성노동자 중심 노동조합운동의 대대적인 혁신을 통해 여성노동자 조직화에 좀 더 많은 자원과 인력을 투입해야 함.
 - 여성노동자의 조직률과 더불어 노동조합 조직 내 여성 대표성 역시 노동운동이 개선해야 할 주요한 과제임. 여성할당제의 현실화 등
- 단체교섭 구조의 변화 : 초기업 산별교섭의 필요성
 - 노조에 가입하지 못한 여성노동자는 다수가 비정규직임. 이러한 상태에서 여성고용의 질을 개선하고 일과 생활의 균형을 확보하기 위한 여러 가지 정책은 노동조합의 산업 혹은 전국적 차원의 개입을 필요함.

- 성평등 교섭의제: 임금격차 시정을 위한 단체협약의 구체화
 - 성별 임금차별 개선을 위한 본격적인 실태조사의 실시부터 산별 최저임금의 인상, 여성지배직종에 대한 차별적 임금인상률 적용 등.

- 일과 생활의 균형을 위한 노동조합의 적극적 개입
 - 일과 생활의 균형에 대해서 노동조합이 보다 적극적으로 진보적인 정책을 단체협약에 포함시켜 나아가야 할 필요 있음.

돌봄노동의 가치

윤자영 교수(충남대학교 경제학)

외환 위기 진행되어 온 노동시장 비정규직 확대로 인해 여성 일자리의 질에 대한 우려가 존재함에도 불구하고, 가구경제체제는 남성생계부양자 모델에서 맞벌이 모델로의 이념과 정책적 재편을 맞이했다. 남편과 아내로 이루어진 기혼 가구가 아니라 하더라도 모든 가구의 여성은, 심지어 미취학 자녀를 둔 여성 가장도 기본적으로 노동시장에 참여할 것이 기대되고 장려된다. 가사노동과 직장노동의 양립은 여성에게 커다란 이중부담이 되고 있다. 가부장적 가족관계가 여전히 지배적인 우리나라에서 여성에게 결혼과 출산과 양육이 과거만큼 의무적인 삶의 정해진 경로는 아니다. 그러나 결혼을 통한 가족 형성과 출산을 통한 ‘완전한’ 가족 구성은 여전히 사회적으로 바람직한, 열망과 꿈으로 존재한다. 여성은 이러한 가부장적 질서에 순응뿐만 아니라 가계 소득에 기여해야 하는 임금노동자로서의 현실에 새롭게 마주하고 있다. 이 두 가지로부터의 짓눌림을 해결하는 최선의 방식은 어느 한 가지를 선택하고, 다른 하나를 의도적으로 혹은 어찌다가 포기하고 마는 것이다. 그런데 우리 사회는 가혹하게도 이 두 가지 능력을 모두 갖추고 헤쳐나갈 ‘슈퍼우먼’을 요구한다.

우리가 주목할 부분은 이 두 가지 극단적인 여성 노동의 실태가 돌봄노동에 대한 왜곡된 이중 관념을 반영하고 있다는 것이다. 한편에선 어르신 봉양과 자녀 양육이라는 돌봄노동의 책임과 가치를 강조하지만, 다른 한편에선 돌보는 행위를 임금노동을 보조하는 노동으로서 낮게 평가 절하한다. 그렇기 때문에 이제 남성뿐 아니라 여성도 돌봄노동을 회피하고 있고, 그러한 돌봄노동의 공백을 메우기 위한 돌봄노동 인력 양성이라는 사회적 노력이 계속 강조된다. 돌봄노동을 회피하는 근본적인 원인과 돌봄노동 가치의 저평가에 대한 성찰없이, 돌봄노동 공백을 메우기 위한 노력은 돌봄노동의 상품화로 귀결되었다.

왜 우리 사회에 보수를 받지 않고 돌봄노동을 하는 사람들이 줄어들고

있을까? 성장 중심적인 경제 담론은 도덕심과 이타심을 자연적인 인간의 성정으로 치부하여 가족과 개인이 무급으로 수행해왔던 돌봄노동이 무한정 공급될 것으로 전제한다. 그러나 돌봄노동은 무한정 공급되지 않는다. 첫째, 시장 노동에 시간을 많이 쓸수록 돌봄에는 그만큼 적은 시간을 투입하게 된다. 누구나 하루 24시간이라는 시간 제약 하에서 의사 결정을 하기 때문에, 노동시장에 참여가 독려되면 될수록 돌봄노동에 투입할 수 있는 시간은 적어진다.

둘째, 돌봄노동을 수행하는 사람은 다양한 동기를 가지고 있는데, 자본주의 사회에서 사람들로 하여금 돌봄노동을 하도록 만들 동기 부여가 약화되고 있다. 타인의 강제나 문화적 혹은 형사적 처벌의 두려움으로 돌봄을 제공할 수도 있고, 금전적인 보상이 있어야 돌봄을 제공할 수도 있고, 내가 돌봐 주면 언젠가는 그 사람이 나를 돌봐줄 것이라는 호혜에 대한 기대를 갖고 돌보기도 한다. 돌봄을 사회적으로 가치 있는 행위로 여기는 사람들은 사회적 인정에 대한 욕망을 갖기도 한다. 자신의 이해와는 상관없이 타인에 대한 의무감과 책임으로, 혹은 타인의 행복 추구만을 궁극적인 행위 수행의 목적으로 삼기도 한다. 타인(자녀)을 위한 이타심에서 행하는 돌봄이라도 우리(가족)를 위한 이기심에서 비롯되는 것일 수도 있다. 이러한 복합적인 동기의 변화에 따라 돌봄 수혜자가 받는 돌봄의 양과 질은 영향을 받을 수밖에 없다. 돌봄노동에 대한 강제나 처벌은 약화되고, 개인간이나 사회적 관계에서의 인정과 호혜를 기대하기 어려운 현실에서 사람들이 돌봄노동을 자발적으로 하리라 기대하기 어려워진 것이다.

셋째, 돌봄 노동은 노동력과 사회를 재생산하는 활동에 꼭 필요한 생산 행위임에도 불구하고 그에 대한 정당한 사회적 보상을 하지 않았다. 부모가 돌봄노동에 시간을 할애해서 키워낸 아이들은 성인이 되어 근로자, 기업가, 납세자가 되어 부모 세대를 개인적으로 그리고 사회적으로 부양한다.

사회적 부양 시스템은 이렇게 아이를 키워낸 사람에게만 배타적인 혜택을 제공하지는 않는다. 아이를 길렀건 안 길렀건 상관없이 모든 사회 구성원과 조직은 아이가 노동을 통해 기여하는 경제적 혜택을 누린다. 다시 말해 매일 매일 무급으로 돌봄 노동을 수행하는 사람들은 노동력과 사회를 재생산하는 중요한 비용을 감당하고 있다. 그러나 돌봄노동을 수행한 사람, 특히 전업으로 돌봄노동만을 수행한 사람들은 연금제도라는 사회적 부양 시스템에서 배제되었다. 무급으로 제공되는 돌봄 노동은 시장 경제의 기능과 작동에 필수불가결함에도 불구하고 노동력 재생산을 위해서 필요한 돌봄의 필요성을 무시해 왔고, 돌봄노동에 대부분의 시간을 할애했던 사람에게 충분한 보상을 제공하지 않음으로써 빈곤 위험에 노출시켰다.

넷째, 돌봄 책임을 떠맡는 사람은 다른 일에서 경쟁했을 때 성공할 확률이 낮다. 전통적으로 여성과 돌봄은 서로 떼어낼 수 없는 관계였지만, 결혼하지 않거나 출산을 선택하지 않는 여성이 늘고 있다. 남성이배직종으로 들어가는 여성이 늘고 있으며, 남성과 비슷한 능력을 갖춘 여성들은 비슷한 경제력을 갖출 수 있게 되었다. 남성이 돌봄 책임을 떠맡았을 때 여성과 똑같이 기회와 소득의 상실이라는 불이익을 겪어야 한다. 돌봄의 불이익은 남성이든 여성이든 상관없이 돌봄을 수행하는 사람이 감당해야 하는 일이 되고 있다.

마지막으로 임금노동을 우선시하는 정부의 정책은 가족이 수행하는 돌봄 노동을 시장노동과 동일한 경제적 가치를 지니는 노동으로 인정하지 않는 관념을 재생산했다. 정책이란 ‘좋은’ 행위에 대한 인센티브를 제공함으로써 효율적인 성과를 내는 것을 추구한다. 한 가지 행위에 대한 인센티브는 다른 행위에 대한 저해요인이다. 만일 한 가지 행위가 생산적이고 다른 행위가 비생산적이라면 인센티브를 어떠한 방식으로 고안할 것인가는 별로 고민이 필요하지 않는 문제가 된다. 그러나 ‘좋은’ 행위를 유급 노동이라고

상정하면서 동시에 돌봄노동도 ‘좋은’ 행위라는 가능성을 인정한다면 어떠한 행위를 장려할 것인가는 상당히 복잡한 문제가 되어 버린다. 그런데 정부의 고용 및 사회정책은 ‘좋은’ 행위를 유급 노동에 두고 있다. 돌봄노동을 인간개발과 사회재생산에 필수적인 자원이자 과정이 아니라 여성의 임금노동을 가로막는 ‘장애’로 간주하였다. 돌봄노동은 사회에 필요한 핵심적 노동임에도 불구하고, 시장노동만이 사회경제적으로 의미가 있는 노동으로 간주하고 있다.

여성(그리고 남성)이 돌봄노동을 회피하는 현실을 옹호하거나 정당화하는 것이 아니다. 여성도 남성과 마찬가지로 임금노동에 동등하게 참여해야 한다. 돌봄노동의 가치를 간과하면서 여성의 임금 노동 참여를 통해 남녀가 평등한 사회를 만들기 위해 우리가 거쳐 온 과정들이 결코 진정한 남녀평등을 이루는 데 근본적으로 도움이 되지 않았음을 주목해야 한다는 것이다. 오랜 동안의 가부장적 사회경제적 질서가 뒷받침해온 성차별적 도덕규범, 문화, 법제도적 장치, 일상 생활에서의 실천에 의문을 제기해야 해야 한다. 그러나 캐럴 페이트만(Carol Pateman)이 울스톤크래프트 딜렘마(Wollstonecraft Dilemma)으로 규정했듯이 여성이 임금노동 참여를 통해 남성과 동등한 시민으로 인정받는 길은 순탄하지 않다. 울스톤크래프트 딜렘마는 여성들이 출산과 수유라는 남성과 다른 성적 조건과 욕구를 불가피하게 갖고 있기 때문이다. 임금노동을 우선시하는 정책은 여성을 남성과 마찬가지로 아무런 돌봄의 책임이 없는 독립적인 근로자로 간주하면서 돌봄노동의 사회적 필요성에 충분히 관심을 기울이지 않았다.

그 결과 어떤 여성이 임금노동에 참여하여 남성과 동등한 시민권을 누리는 동안, 다른 여성은 그들이 수행하지 않은 돌봄노동을 떠안게 되었다. 여성이 시장노동에 진출하게 되었지만 남성이나 공적 영역이 돌봄노동을 충분히 지원하지 않았다. 돌봄노동의 부담을 떠안은 다른 여성들은 저소득

층과 이주 여성 등 주로 사회적 취약계층이다. 제한된 시민권을 가진 이주 여성은 고소득 여성 근로자를 대신하여 돌봄노동자 역할을 수행한다. 시장화된 돌봄 노동을 구매할 수 있는 계층이 주변부 여성노동력을 이용하면서, 시장 부문의 돌봄노동은 더욱 더 여성지배직종이 되는 성별화와 계층화 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 이러한 시장화된 돌봄노동의 확대는 일부 계층 여성의 숨통을 틔워주고 있지만, 여성이 전통적으로 무급으로 수행하던 돌봄노동이 여성과 여성 간에 재분배되고 있을 뿐이다. 입주 혹은 출퇴근 가사노동자 시장의 확대는 최근 몇 년간 지속적으로 이루어졌다. 이러한 서비스를 이용하면서 여성 근로자가 수행하는 돌봄노동은 양적으로는 시간이 감소했을 수 있으나 전반적으로 자녀를 돌보는데 여성의 관리자로서의 새로운 역할이 강화되었다. 밥짓기, 청소하기 등과 같은 부가가치가 낮고 돌봄의 성격이 낮은 가사서비스는 구매하고 자녀 사교육 정보, 부모 네트워크 형성 등 자녀의 인적, 사회적 자본 형성에 이바지하는 돌봄 시간은 그다지 줄어들지 않았거나 오히려 늘어났다. 중산층 이상의 가족은 더욱 값싸진 가사노동과 돌봄노동에 의존해 전문적인 영역의 돌봄노동을 하여 부를 대물림하는 반면, 저소득 취약 계층의 가족은 생계 유지를 위해 정작 자기 자녀는 방치할 수밖에 없어 가난을 대물림한다. 이주 여성들의 돌봄 노동 공급은 전반적인 돌봄 노동 가치를 하락시키는 여성노동력의 과잉상품화를 심화시켜 국내 여성의 계층화를 뚜렷이 하고 있다. 즉 값싼 이주여성 돌봄노동에 의지할 수 있는 상층 계급의 여성과 이주여성노동자로 인해 더욱 임금이 하락하여 주변부 노동자로 편입된 하층 계급의 여성으로 여성 내부의 차이가 심화되었다. 간병인 인력의 상당 부분은 조선족 동포이다. 장시간 저임금이 특징인 이러한 노동을 해외 인력으로 채우는 전략은 돌봄 직종의 전반적인 임금 상승에 제약 요인이 될 뿐만 아니라 양질의 숙련 노동을 양성할 시스템에 사회적 투자를 가로막고 있다.

음식, 세탁, 청소 등 가사노동의 많은 부분이 상품화 되었는데, 아이나 어르신을 돌보는 돌봄노동이 시장화되는 것이 꼭 문제라 할 수 있는가라고

반문할 수 있다. 이러한 서비스 산업의 발전은 새로운 고용을 창출하는 효과도 있어서 지출된 비용은 누군가의 소득이 된다. 그래서 경제적 측면에서 새로운 부가 가치를 창출하는 긍정적인 역할을 한다고도 볼 수 있는 것이다. 그런데 다른 가사노동과 달리 돌봄노동은 그 특별한 성격 때문에 다른 직종 근로자에 비해 열악한 근로조건과 처우에 노출되기 쉽다.

돌봄노동자의 근로조건은 이루 말할 수 없이 열악하다. 장시간 노동에도 불구하고 저임금이 구조화되어 있다. 주류 경제학적 시각은 돌봄 노동의 가치가 낮게 평가되는 원인을 두고 시장 돌봄노동의 저임금 현상이 노동력 공급 과잉 현상 때문이라고 설명한다. 성차별 관행 및 성역할 사회화로 인해 여성들이 돌봄서비스에 몰려 여성직종화되어 임금이 낮다는 것이다. 또는 돌봄노동은 훈련과 숙련이 필요하지 않거나 축적되지 않는다는 통념에 근거하여 ‘여성적’ 일의 노동 가치를 낮게 평가하는 고용주들의 문화적 편견이 작용하기 때문이다. 우리나라에서 국가가 추진한 돌봄노동의 사회화는 시장의 기능을 강조했기 때문에 근로자의 임금 수준이나 일자리의 안정성이 만족스럽지 못하다. 국가의 역할 강화에 방점을 두었음에도 불구하고 국가는 서비스의 재원을 조달하고 시설 운영 및 관리는 민간 부문에 크게 의존하는 경로로 발전해왔다. 보육시설의 경우 국공립보육시설이 전체 보육시설의 10% 미만에 불과하다. 민간위탁으로 운영하고 있는 국공립시설이나 민간시설 모두 보육교사는 불안정한 고용관계 속에 놓여 있다. 국공립시설의 보육교사의 자격 요건이 더 높기 때문에 보육서비스의 질이 좋을 것이라고 기대하지만, 최근 들어 국공립시설과 민간시설의 교사 자격의 차이가 과거보다 줄어들었다. 국공립시설도 ‘어리고 일 막 시킬 수 있는’ 1호봉 지방대나 교육원 출신 교사를 선호하는 경향이 강해지고 있다. 민간시설은 인건비 부담이 높고 목소리가 큰 경력이 많은 교사들을 채용하길 꺼린다. 보육교사들은 일자리가 불안정하므로 노동과정 전반에 관한 민주적 의사결정에서 소극적일 수밖에 없다. 보육교사들의 조직화도 퇴보하고 있는데, 반노조적 행위를 일삼는 시설장의 태도, 개별 구성원들의 노조 가입

에 대한 개인주의적 성향, 부모들의 노조에 대한 부정적 인식 때문이다.

시장화된 돌봄노동은 불안정 고용 상태임에도 불구하고 봉사와 헌신이라는 미명아래 ‘감정노동’ 뿐만 아니라 그 이상의 노동 강도가 이들에게 강요된다. 보육교사, 학교비정규직, 장애인 활동보조인, 간호사, 간병인 등에게 가해지는 정신적 물리적 고통은 그들이 받는 임금 수준에 비하면 상당히 높다. 이러한 돌봄노동 근로조건이 열악함은 ‘돌봄노동’의 공백을 야기한다. 한쪽에서는 그 공백을 메워줄 값싸고 헌신적인 노동을 필요로 하지만, 다른 한쪽에서는 자발적 헌신성은 고사하고 의욕과 기력을 소진시켜 버리는 열악한 노동조건에 돌봄노동 일에 선뜻 나서지 못하고 있다. 그러는 가운데 그 공백은 점점 더 커져가고 있다. 현장에서는 보육교사나 요양보호사 자격증을 가지고 있는 사람은 많지만 정작 일할 사람을 구할 수 없다고 호소한다.

그래서 임금노동과 돌봄노동을 둘러싼 관점의 변화가 필요하다. 돌봄노동의 공백은 사회재생산의 위기를 심화시키고 있다. 사회 전체적으로 볼 때, 사회재생산을 위한 돌봄노동의 추상화된 총량과 질적인 수준이 있을 텐데, 어떤 방식으로든 이것이 수행되지 않으면 재생산의 위기가 발생할 수밖에 없다. 우리는 성별 양극화 (gender polarization)의 단계, 성역할의 자유(gender freedom) 단계를 거쳐 성통합(gender integration), 즉 보편적 돌봄수행자 사회로 나아가야 한다. 성별 양극화 단계에서 성별 분업은 남성적(masculine)인 남성과 여성적(feminine)인 여성이라는 서로 완전히 다른 성별(gender)을 형성하는 데 중요한 역할을 했고, 노동분업의 경계는 아주 엄격하여 남성은 유급 노동을 여성은 가정에서 무급 노동을 담당했다. 이러한 성별분업을 수행하면서 남성들이 내면화하는 남성성은 가족을 위한 생계 부양자 역할을 수행하기 위해 경쟁을 통해 타인을 종속시키는 데 몰두했다. 성역할의 자유(gender freedom) 단계에서는 성별 양극화에서

나타나던 엄격한 성별 분업이 와해되는 단계였지만, 소수의 남성만이 돌봄 노동을 기꺼이 떠맡았기 때문에 여러 가지 문제점과 부작용을 낳았다. 남성에 대한 종속과 의존이라는 전통적인 여성성을 비판했지만, 그에 대한 대안적인 여성성은 창조해 내지 못했다. 기존의 제도 안에서 남성과 동일해지는 것이 성평등을 성취하는 것이라 보았기 때문에, 여성들은 기존의 제도가 보상하는 전통적인 남성성과 남성적 행위에 따라가는 방식으로 행동했다. 무급 돌봄노동과 다른 사람의 행복과 복지를 나 자신의 행복과 복지보다 앞세우는 행위는 “성공”을 가로막는 것으로 생각했다. 바로 이 성역할의 자유 단계에서 배태된 문제 때문에 우리는 성통합(gender integration)이라는 단계로 나아가야 한다. 남녀 모두 유급과 무급 노동을 통합하고 여성성과 남성성의 자질을 통합하고, 경제 체제가 유급 노동과 무급 노동에 똑 같은 가치를 부여해야 한다. 이 과정에서 남성은 타인을 지배하고 통제하고자 하는 남성중심적인 투쟁을 극복하고, 여성은 종속과 희생이라는 부정적인 여성적 자질을 극복하면서 새로운 인간성을 습득하게 된다. 즉 남을 돌보고 관심을 가지는 긍정적 여성적 자질과 자기 자신을 발달시키고 표현하는 긍정적 남성적 자질을 통합하는 통합적 자아를 발달시킬 수 있다. 이러한 3단계의 비전은 2단계에서 여성 자신이 부정적인 여성성을 부정하는 과정에서 부정적인 남성성을 습득하고 부정적인 남성성과 돌봄에 대한 가치 폄하를 지배 원리로 하는 경제 구조에 순응했음을 성찰하는 것으로부터 시작한다.

낸시 프레이저(Nancy Fraser)라는 정치철학자는 이 마지막 3단계의 비전을 보편적 돌봄수행자 모형(universal caregiver model)이 구현할 수 있다고 주장한다. 그는 돌봄을 필요로 하는 사람에게 그것을 제공하는 것은 남녀 모두의 책임이라고 주장한다. 인간은 본질적으로 상호의존적인 존재이며 삶을 유지하기 위해 누구나 돌봄을 필요로 한다. 아이를 돌보고 부모를 공양하는 것에는 의무 말고도 욕망이 존재한다. 맞벌이를 하는 엄마들이 갖는 가장 큰 소망은 누군가 돈만 충분히 주면 일 그만두고 아이들과 함께

즐겁게 보내는 것이다. 인간에겐 자립과 자조 말고도 협동과 돌봄의 욕망도 함께 존재한다. 시민권의 핵심적 자격요건에 돌봄 수행을 포함시켜야 하며 기존의 여성의 일이라 간주되었던 돌봄노동은 남녀 모두의 기본적인 시민적 역할로 재규정되어야 한다. 이는 돌봄노동에 대한 편견을 바꾸는 중요한 과제이다. 노동력 재생산을 위해 희생되어야 할 노동이 아니라, 그것 자체로 인간세계를 이루는 중요한 삶의 원리이다. 돌봄 노동은 의존자의 욕구를 충족시키는 유급과 무급 형태의 노력이며, 개인과 사회에 필수 불가결인 유급과 무급의 돌봄 서비스를 어떻게 조직할 것인가의 문제로 폭 넓게 접근할 필요가 있다. 가족 안에서 그리고 이해관계자 (국가, 시장, 가족, 공동체) 간에 돌봄 책임을 어떻게 공평하게 재분배할 것인가에 대한 안을 마련해야 한다.

무급노동의 회복

이현주 박사(한국보건사회연구원 연구위원)

1. 논의의 시작

□ 노동의 가치에 대한 사회적 인정은 변화를 거듭

- 자본주의 사회가 공고화되면서 유급노동과 비교하여 무급노동은 가치 절하되는 경향이 지배적
- 예를 들어 보육정책이나 기타 가족정책에서와 같이 제한적 범위에서 가사노동은 중요한 정책 이슈가 되어왔음. 과거에는 이혼 등 민법상 동 노동에 대한 가치 평가가 쟁점이었으나 최근에는 보육, 양육, 돌봄 지원 등을 위한 정책의 설계에서 이슈로 부상
- 최근에는 기본소득 등 기존의 노동시장에서의 근로-소득의 구도에 대한 새로운 접근이 등장하면서 가사노동을 비롯한 무급노동에 대한 기존의 평가에 대한 문제인식도 재부상

- 최근 환경변화, 미래 전망에 따라 무급노동, 가사노동에 대하여 어떻게 의미를 부여하고, 정책은 무엇을 과제로 삼아 대응할 것인지 논의할 필요

2. 무급노동에 대한 제 논의

□ 무급노동의 정의 *

- UN의 무급노동에 대한 정의(UN Economics & Social Affairs, 2005; UNDP, 2005)

* 손문금(2011) OECD 주요국 성별 무급노동 참여현황과 국가정책: 생활시간조사 자료를 중심으로

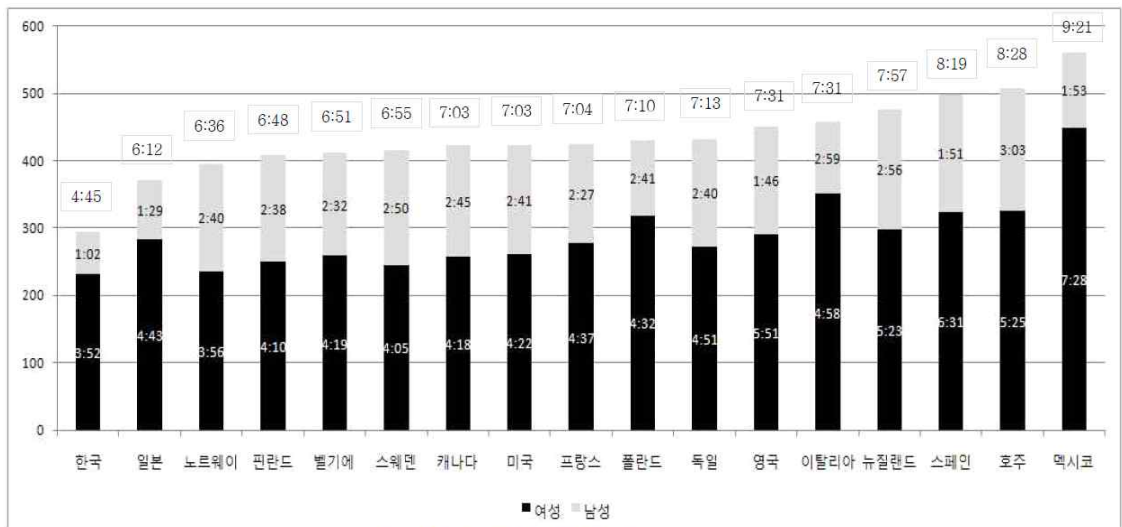
- UN은 무급노동을 가구구성원에 의해 생산되는, 시장에 내다팔지 않으며, 가족 안이나 가족 밖에서 소비되는 재화와 용역으로 정의
- 가족 안에서 소비되는 무급노동의 예는 요리, 정원손질, 청소 등
- 무급노동은 또한 가구 내에서 함께 살고 있지 않은 사람들에게 의해서 소비되기도 하는데, 즉 집에 방문한 친구에게 대접하는 식사나 노숙인 지원 단체에서 자원봉사를 통해 요리를 하고 배식하는 행동들이 그 예

□ 우리나라 무급노동의 실태

- 우리나라는 OECD 국가 중 무임노동시간이 짧고 유급노동시간이 긴 국가*

<그림 1> 여성과 남성의 무급노동시간 현황

(단위: 분)



자료: OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database, OECD Social Policy Division(2010).

* 손문금(2011), 맞벌이 부부의 무급노동 및 여가 공유시간: 생활시간조사자료를 중심으로, 통계연구. 제16권 제1호, 1-25. http://kostat.go.kr/file_total/16-1-01.pdf 8월 30일 인출

손문금 2011 p. 7에서 재인용

- 현재 우리나라 사회 구성원의 일반적 삶은 무급노동을 최소화하는 패턴을 보이고 있음.

□ 무급노동의 의미

- 전체 노동시간에서 무급노동이 차지하는 비중이 낮다는 것은 전통적으로 가정에서 가족 구성원이 직접 수행하였던 일들을 다른 사람의 손을 빌려서 수행하거나 혹은 아예 생략해버리는 것을 의미
- 예를 들어 보자면 돌봄, 세탁이나 식사준비 등을 시장에서 해결하는 것

○ 무급노동과 저임금*

- 무급노동 비중이 줄어드는 근본적인 원인으로 저임금 문제가 지목됨.
- 한국 사회의 무급노동 비중이 낮은 상태로 유지되는 근본적인 원인을 추적하면 유급노동의 가치가 저평가받는 현실과 밀접하게 연관. 노동의 가치가 저평가받는 저임금 문제는 필연적으로 장시간 노동 문제와 연결되기 때문.
 - 1989년 최저임금제도가 시행된 이래 2000년까지는 최저임금 인상률이 평균임금 인상률보다도 낮았다는 지적
 - 한국의 저임금 근로자 비율은 2012년 24.8%로 OECD 국가들 중에서 가장 높은 수준
- 무급노동의 외주화가 확대. 저임금은 다시 무급노동을 노동시장이 대신하게 하는 연결고리. 외주화된 무급노동을 수행하는 일자리는 대개 저임금노동시장
- 장시간 노동은 주관적인 차원의 삶의 질을 떨어뜨린다는 점에서 문제점으로 지적. 무급노동 비중이 낮은 한국의 현실이 여가시간은 물론 수면시간과 같은 필수적인 개인정비 시간까지 감소시키고 있음

* http://m.weekly.khan.co.kr/view.html?med_id=weekly&artid=201312311053151&code=#csidx04cc0cef4fd4f6fbb17cf1163448abd 2016년 8월 30일 인출

- 무급노동에 대한 낮은 가치평가, 무급노동시장의 낮은 수준은 저출산과 무관하지 않다는 지적도 주목할 필요*

〈표 1〉 OECD 주요국 지표별 현황

구분	노동시간 정책			가족지원 정책	성 평등 정책		삶의 질	
	연간 근로시간 (시간)	여성의 경제활동 참가율 (15~64세)	여성의 시간제 근로자 비율 (%)	GDP대비 가족지원출비율(%)	여성 권한척도 (GEM) (순위)	여성 추정소득 (\$)	출산율	삶에 대한 만족도 (15세이상) (10점척도)
한국	2,256	52.2	14.2	0.57	61	16,931	1.15	5.5
일본	1,772	59.8	33.8	1.29	57	21,143	1.37	5.9
캐나다	1,727	69.1	27	1.4	12	28,315	1.66	7.4
프랑스	1,560	59.8	22.4	3.68	17	25,677	1.98	6.2
독일	1,430	65.2	38.1	2.78	9	25,691	1.38	6.5
이탈리아	1,807	46.4	30.5	1.38	21	20,152	1.41	6.3
노르웨이	1,423	74.4	30.4	2.91	2	46,576	1.98	7.6
스웨덴	1,625	70.2	19.8	3.07	1	29,476	1.94	7.5
호주	1,718	66.2	38.3	2.74	7	28,759	1.97	7.3
뉴질랜드	1,746	67.4	34.5	2.25	10	22,456	2.14	7.3
핀란드	1,704	67.9	15.9	2.7	3	29,160	1.86	7.6
스페인	1,647	53.5	21.4	1.6	11	21,817	1.40	6.2
영국	1,652	65.6	38.8	3.56	15	28,421	1.94	6.8

손문금(2011) p. 17

□ 주된 무급노동: 가사노동에 대한 대안적 가치인정 논쟁

- 여성운동가 실비아 패데리치의 저작 ‘혁명의 영점’에서 가사노동이 노동력을 재생산하므로 생산노동과 동일하게 가치를 인정받아야 하고 재생산노동의 최종수혜자가 자본이므로 총자본의 대변인인 국가가 가사노동자들에게 임금을 주어야 한다고 주장(1970년대 여성주의 운동의 화두였다고 함. 연

* 박수미(2006). 한국여성의 일-가족 조화실태와 정책적 함의. 고용평등 토론회 발표 자료.

합뉴스 2013. 12. 23 참조).

- 최근 유급가사노동에 대한 인정도 역시 가치 절하된다는 비판, 한편 무급 가사노동은 여전히 문제인식이 빈약한 상태로 방치
- 반면 재생산의 공유재화 주장도 존재
- 여성신문 2014년 10월 9일자 기사 ‘주부 가사노동도 경제활동이다’에서는 시장거래가 안 되는 전업주부의 노동에 대하여 다름. GDP에 가사노동을 포함시키자는 제안도 이루어짐. 가사노동에 생산활동으로서의 의미를 부여하는 것을 주장.
- 이반일리치(Ivan Illich)는 그의 저서 ‘그림자노동’에서 가사노동을 재생산노동으로 보는 입장에 대하여 반박
 - 가정 내 가사 돌봄노동, 자기계발 등 모든 무급노동을 그림자노동으로 명명하고 산업사회, 자본주의사회에서 그림자 노동이 어떻게 자본의 이익에 봉사하는지에 대하여 지적. 그림자 노동이 유급노동과 함께 경제적 성장, 대량생산을 위한 노동으로 이용됨.
 - 이러한 노동은 자족의 생활을 파괴하면서 진행되었으며 노동에서 사용가치가 무시되고 시장상품들로 대체되는 경향을 보여 왔다고 비판
 - 무급노동도 시장서비스상품으로 외주화되고 있음. 가사노동 돌봄노동에 대하여 시장가치를 매겨야 한다는 주장도 산업적 예측을 촉진하는 위험한 시도라고 지적

□ 무급노동과 기본소득

- 기본소득과 무급노동에 대한 논의의 배경
 - 최근 취업자의 유급노동시간의 증가와 동시에 유급노동 기회의 축소가 주요한 사회문제로 등장. 고도 자본주의 사회의 공통된 현상이 되고 있음.
 - 이러한 상황에서 유급노동과 무급노동에 대한 재인식이 요구되고 있으며 그 논의 중심에 기본소득에 대한 여러 입장이 관련되어 있음.
- 기본소득의 노동에 대한 전제

- 강수돌 교수는 “기본소득제는 … 임금 노동에만 가치를 두는 기존의 패러다임이 아니라 돌봄 노동, 예술가의 작업, 시민단체 활동 등 사회적으로 의미 있는 노동에 가치를 두는 패러다임”이라고 주장

“학자든, 의사든, 요리사든 배관공이든 사회적으로 필요한 노동을 한다면 그 사회적 이름이 무엇이든 대접이 평등해야 하지 않겠는가. 모든 이의 노동은 누군가의 시선이나 관습에 규정받지 않고 자기 안에서 가치를 찾을 수 있어야 한다. 하지만 지금의 노동 패러다임은 전혀 그렇지 않다. 기계화, 부품화 되어 있다. 노동은 교환 가치가 아니라 사용가치 혹은 인간적인 가치의 차원에서 재평가되어야 한다.”

○ 기본소득과 여성의 가사노동

- 윤자영교수는 돌봄 노동의 가치를 설명하면서 “기본소득이 정규직 풀타임 남성 임금 노동자를 온전한 시민으로 전제한 사회에 근본적인 도전을 내포하고 있다”고 전제
- “기본소득으로 가족 간의 경제적 의존 관계가 약화되면 정서적 공동체로서의 가족 기능이 크게 향상 될 것”이라 전망. 하지만 주의도 필요하다고 지적

“여성계는 기본소득제가 임금노동과 무급노동 사이의 경계를 무너뜨리고 여성이 수행하던 무급노동을 온전하게 인정하고 보상하는 성 평등적인 정책이 될 것이라며 지지하는 목소리도 있지만, 가사노동과 돌봄 노동을 주로 수행해 온 여성이 거기에 머물도록 강제할 것이라 우려하는 목소리도 있다.”

○ 올 7월 진행된 기본소득지구네트워크 대회 ‘기본소득과 인공지능’세션

- 카사시스 박사 ‘기본소득이 자본주의 문제점을 탈피하는 완벽한 대안을 될 수 없지만 기본소득 도입은 임금노동의 의무성을 타파할 수 있다는 점에서

탈자본주의적이라고 할 수 있다.’

- 기본소득은 ‘노동없는 소득’으로 노동과 임금의 연결고리가 약화될 수 있다는 지적도 존재.

3. 무급노동, 노동의 의미 회복

- 노동의 본질적인 의미를 회복하기 위하여 어찌할 것인가?

〈교황 바오로 2세의 회칙 ‘노동하는 인간’ 중에서〉

“인간의 노동이 하느님의 활동에 참여하는 것이라는 인식은 공의회가 가르침대로 “지극히 일상적인 활동”에까지 고루 미쳐야 한다. 왜냐하면 “자기와 가족들의 생활 유지를 위하여 노동하면서 동시에 사회에 적절히 봉사하는 남녀는 자신의 노동으로 창조주의 사업을 계속하고 형제들에게 도움을 제공하며 역사 속에서 하느님의 계획을 성취시키는 데에 개인의 노력으로 이바지한다고 여기는 것은 당연하기 때문이다.”

- 무급노동은 유급노동과 함께 저임노동자의 규모, 그리고 잠재적 저임노동자의 증가를 초래하였고, 서비스 상품 등 시장에서 거래되는 상품의 확장에 기여.
- 자본주의 사회에서 무급노동으로 이어지는 노동과 임금의 순환을 이해하고 노동의 본질을 살리는 노동가치의 사회적 재정립을 시도할 필요.
- 아래와 같은 사회적 노력을 경주하여야 한다고 판단.
 - 노동가치의 재인식·재평가가 필요.

- 유급노동시간을 줄이고 자족을 위한 무급노동시간, 여가 등이 시간을 확보하기, 단 무급노동의 성적 불평등위험은 각종 적극적 제도로 방지. 스웨덴의 경우 아동 돌봄에 대한 아빠의 참여에 더 많은 정책적 인센티브를 제공하기도 함.
 - 저임금일자리 줄이고 적절한(decent) 일자리 늘리기.
 - 자본과 노동의 몫에서 바람직한 균형을 새롭게 회복하기.
- 자립자족의 삶을 적정수준으로 회복하여 삶에 대한 만족을 높여야 할 것.

여성성의 회복과 노동의 의미 재발견

박용승 교수(경희대학교 경영대학)

노동은 단순한 생계유지를 위한 생업만으로서가 아니라 우리 인간존재의 인격을 완성하고 존엄성을 구현하는 존재론적인 의미를 지닌다. (“인간의 노동은 인간에서 비롯할 뿐아니라, 본질적으로 인간을 지향하며 인간을 최종목적으로 삼는다.” - 노동하는 인간, 6항).

그러나 우리인류는 지난 200여년의 산업화의 과정을 통해 인격적 노동을 상실한채 기계적 효율성만이 강조되는 작업조직에 익숙하게 되고 말았다. 이처럼 현대사회에서 인격적 노동을 상실한 채 무한경쟁의 체제안에서 인간의 존재를 완성하는 소명이아닌 생존만을 위한 생업만의 의미를 지니는 왜곡된 노동의 현실은 현대사회의 인류가 스스로의 지속가능성에 위기의식을 가지게 된 가장 근본적인 원인이기도 하다.

전통적인 산업화 시대에서 강조되었던 작업조직의 관리 방식은 남성성이 지배적인 관점이었다. 기계적 효율성, 감독, 그리고 통제 등의 개념은 초기 경영학인 과학적 관리론의 키워드이다. 가부장적인 남성성이 지배하는 고용구조 안에서 ‘인간의 자기중심의 과학적 관료주의’(anthropocentrism)를 더욱 지배적인 믿음으로 만들었고, 경쟁과 효율중심의 기계적 합리성만을 강조하는 구조로 사회와 경제체제의 기본원리를 이끌게 되었다.

이러한 남성성이 지배하는 사회경제 체제는 산업화 초기 독점적인 시장 환경안에서 부의 창출과 성장을 위해 효율적인 구조이기는 했지만, 기본적으로 인간성과 존엄한 노동이라는 가치는 배제되었던 것이어서 지속가능한 생명력을 가지지 못하였다. 인간성이 배제된 사회경제 체제는 그 생태계적 생명력이 담보될 수 없고 지속가능성의 문제를 안게 된다.

우리 인류가 오늘날 직시하게 된 인류문명의 지속가능성의 문제는 이러

한 사회경제 생태계의 온전하지 못한 구조에 기인하는 바 크다. 그리고 이러한 사회생태계의 문제는 인간생태계와 환경생태계의 의제와도 직결되는 문제인 것이다. 바로 통합생태론(integral ecology)의 관점이다.

인류의 지속가능한 미래를 위해 인간의 존엄성과 공동선의 가치를 일깨워 갈 수 있는 인격적 품위를 지키는 노동의 의미의 재발견은 매우 필요한 조건이다. 바로 이를 위해 그동안의 산업화 과정에서 온전한 노동에 대한 접근에서 우리 인류가 상대적으로 소홀하여 왔던 여성성을 회복하는 작업이 필요한 것이다.

여성노동자의 생리적 특성은 보다 우주적 실재에 가깝다. 창의성, 자연친화성, 상호연결성, 이타성, 통합성(이원주의의 극복), 포용성, 예술성, 신비주의, 초월, 생태주의 등은 모두 여성성에 보다 가까운 개념들이고 생태계적 생명력이 담보되는 새로운 시대의 고용구조를 향해 여성성이 가져다 줄 수 있는 희망이기도 하다.

자기중심적, 성장과 개발 지향, 교섭력의 우위를 통한 분쟁해결과 같이 공포(fear)의 기제에 근거한 남성성 중심의 가치로부터, 관계지향적 성향, 생태적 지향성, 그리고 소통을 통한 갈등해결과 같이 사랑(love)의 기제에 근거한 여성성의 가치로의 전환적 관점을 우리의 작업장에서 발견할 수 있을 때 인간적인 노동의 의미의 재발견이 가능해 질 것이다.

그리고 그동안 가부장적 고용구조안에서 여성의 인적자본에 대한 투자는 상대적으로 이루어지지 않아 근대이후 고용구조의 비인간화는 더욱 가속될 수밖에 없었던 점을 고려할 때, 여성근로자들의 노동활동 참여는 더욱 요구된다. 고용관계안에서 양성차별의 문제, 그리고 노동과 가정의 양립문제 등은 현대 기업경영에서 매우 중요한 이슈인 것이다.

그러나 작업조직안에서 여성성의 회복의 관점이 그렇다고 남녀 근로자의 획일적 평등만을 의미하지는 않는다. 남성성과 여성성은 상대적 가치가 함께 짝을 이룰 때 온전한 의미를 가지게 될 것이다. 결국 음양의 고유의 양 특성이 황금율적인 조화와 통합을 이루고 이를 통해 온전한 노동의 의미를 찾을 수 있게 될 것이다.

“성의 차이를 어떻게 대할지 더 이상 모르겠다는 이유 때문에 성의 차이를 소멸시키려는 태도는 건전하지 않습니다.” (찬미받으소서, 155항)

노동의 의미를 일깨우며 효과적으로 작업조직을 관리해 나가는 것(기업 경영)은 결국 과학(남성성)이기도 하고 예술(여성성)이기도 하다. 과학과 예술의 통합에 대해 아인슈타인은 이렇게 얘기했다. “일정한 기술적 수준에 도달하면 과학과 예술은 미학적 가치, 가소성, 그리고 형식적인 면에서 서로 통합되어가는 경향이 있다. 훌륭한 과학자는 곧 훌륭한 예술가이기도 한 것이다.”

근대화와 산업화의 과정안에서 상대적으로 상실해간 여성성을 우리의 일터에서 회복하고 건강한 양성의 조화와 통합을 이루어 나갈 때 직장에서의 삶과 영성적 지향이 서로 유리되지 않고 일치를 이루어 나갈 수 있을 것이다. 이러한 온전한 노동의 의미를 재발견할 때 생태적 회심(ecological conversion) 또한 이루어 질 수 있을 것이다.

교회 구성원의 노동교육에 대한 필요성

손창배 노무사(함께하는 노무법인)

1. 들어가며

□ 한국 가톨릭은 각 교구별로 교구장 산하에 각종 국, 위원회, 학교, 병원, 본당이 운영되고 있으며, 이외에도 방송국, 출판사, 영유아 교육기관 등이 운영되고 있습니다. 이러한 기관 중 많은 기관에서 성직자, 수도자가 회장, 시설장 등의 직무를 수행하며 기관 운영을 책임지고 있고 각 기관에 속해 있는 직원들의 인사관리도 행하고 있습니다. 많은 성직자와 수도자들이 기관을 운영하면서 교회의 정신을 지키고 노동법에서 정한 최소한의 기준 이상에 맞추어 소속 직원들에 대한 인사관리를 하고 있으나, 아직도 일부에서는 노동에 대한 잘못된 인식과 노동법 기초 지식의 미비, 중요성에 대한 인식 미비로 분란 및 분쟁이 발생하고 있으며, 그 위험성도 내포하고 있습니다.

□ 아래에서는 산하시설에서 실제 발생하였던 몇 가지 사례를 살펴보고, 이러한 사례가 발생하지 않고, 또한 이로 인한 분쟁이 발생하지 않게 할 수 있는 대안을 제시하고자 합니다.

2. 산하시설의 사례와 그 대안

(1) 산하시설의 몇 가지 사례

□ 가톨릭 재단의 모 시설에서는 전산업무를 담당하기로 하고 채용된 여성 직원이 있었으며 출산 후 육아휴직을 신청하였습니다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) 제1항에 따르면 사업

주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 상급자들은 현재까지 육아휴직을 다녀온 직원은 한 명도 없으며, 이런 경우 모두 퇴사하였다고 말하며 육아휴직을 사용하지 못하도록 하였습니다. 하지만 해당 직원은 자신의 권리라 생각하고 육아휴직을 다녀왔습니다. 육아휴직 사용 후 전산 직원이었던 해당 직원은 자신의 업무와 전혀 관계가 없는 출판부로 보직발령을 받았습니다. 영업을 해 본 적 없는 이 직원은 업무에 적응하지 못하고 결국 사직하였습니다.

- 모 어린이집 원장 수도자는 직원을 29명으로 유지하기 위하여 최대한 노력하고 있으며, 그 이유는 직원이 30명이 되면 노조결성이 의무이기 때문이라는 이야기를 하였습니다. 노조가 결성되면 업무량이 증가하며, 경영에 관여할 것이고 경영이 어려워질 것이기 때문이라는 이유였습니다. 직원이 30명 이상이 되면 반드시 설치해야 하는 것은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회이지 노조가 아닙니다.

(2) 대안

- 위와 같은 일이 발생하는 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만, 시설에서 관리자로 근무하는 교회 구성원들이 노동법에 대한 지식이 없거나, 노동법을 알고 있음에도 현실에서의 법을 지킴으로 생기는 불편함을 감수하지 않으려 하기 때문이기도 합니다.
- 시설장 또는 시설의 관리자로 일하게 되는 교회구성원들은 노동법 교육을 필수적으로 받아야 합니다. 시설로 성직자나 수도자를 파견하는 수도회, 교회 등은 사전에 해당하는 교회구성원들에게 시설운영에 필요한

노동법 교육을 하여야 합니다. 수도회, 교회 등에서 실시하기 어려운 경우 협회 등 상위 단체에서 교육을 실시할 수 있도록 하여야 합니다. 또한 노동법은 해마다 제·개정되는 경우가 있으므로 이에 대한 교육도 지속적으로 이루어져야 합니다.

- 노동자의 최소한의 권리를 보장하기 위해 제정된 노동법을 지키는 것이 시설운영에 불편함을 야기할지라도 교회구성원은 교회 정신에 따라 여성 노동자의 보호와 노동자의 권리를 지키기 위한 노력을 하여야 할 것입니다. 교회는 사회교리를 통하여 여성은 사회생활의 모든 영역에서 남성들과 동등한 권리를 가져야 하며, 이를 위해서 여성의 특수한 상황을 고려해야 한다고 하였습니다. 특히 임산부, 아이를 기르는 어머니는 법규와 사회 전체를 통해 특별한 보호가 필요하며, 특히 노동 세계에서 필요하다고 하고 있습니다.* 또한 노동조합을 설립하는 권리는 기본적인 인권이며, 아무도 노동조합의 구성원이거나 노동조합에 참여했다는 이유로 불이익을 당해서는 안 된다고 하고 있습니다.** “노동은 인간의 삶에 속합니다. 노동은 존중과 참여와 결합되어 있습니다.”***

* DOCAT 150쪽 참조

** DOCAT 154쪽 참조

*** 라인하르트 마르크스 추기경, DOCAT 148쪽 참조