

서 평

## 성평등한 노동으로 찾을 수 있는 인간다운 삶

국미애, 『유연근무제와 페미니즘: 노동시간과 일터의 정치』 (푸른사상, 2018)  
최성은, 『일할 수 없는 여성들: 공부한 여자들은 왜 밀려나는가?』 (스리체어스, 2018)

황수옥\*\*

지금 사회는 디지털화를 통한 새로운 기술을 기반으로 노동환경의 변화와 노동시장의 다양한 가능성을 창출하면서 경제·사회의 변화가 매우 빠르게 진행되고 있다. 이러한 변화는 노동자들의 문화 및 사회적인 가치관에 영향을 주어 다양한 생애주기와 상황에 따라 노동자들이 원하는 고용 형태나 노동조건들도 점점 더 다양해지고 있다. 우선 여성들의 사회진출이 활발해지면서 여성과 남성이 동등한 입장에서 일을 하고 마찬가지로 동등한 입장에서 가사와 육아를 책임져야 한다는 인식이 확산되고 있다. 평생 고용의 가능성이 점점 줄어들면서 직장생활을 통해서 소속감을 느끼며 많은 시간과 노력을 투여했던 문화도 사라지고 개인적인 관심사를 추구하는 사람들이 점점 늘어나고 있다. 또한 빠르게 변화하는 산업기술로 지속적인 재교육의 필요성도 높아지고 있다. 따라서 노동자의 일과 삶의 균형을 고려한 노동시간 정책의 유연화는 중요한 주제이다. 이렇듯 기술이 변화하고

\* 한국노동사회연구소 연구위원(suok.hwang97@gmail.com)

© 2019 계명대학교 여성학연구소

사회가 변화한다면 우리의 노동도 변화해야 하며 그 변화의 중심에는 노동을 하는 사람, 노동자가 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 기술의 발전으로 가능해지는 노동의 유연성과 관련하여 지금까지는 사용자가 주도하였으나 앞으로는 일과 개인생활의 조화를 위해 노동자가 원하는 유연성, '개인의 시간주권'을 강화하는 방향으로 나아가야 한다.

저자는 서문에서 『**유연근무제와 페미니즘-노동시간과 일터의 정치**』는 노동시간과 성평등의 관계에 대한 관심에서 출발하였다고 밝히면서 유연근무제는 장시간 노동의 관행을 없애고 노동자들이 다양한 모습으로 살 수 있도록 함과 동시에 유급 노동과 무급노동의 평등한 공유와 분배를 지향하도록 하는 여성주의적 개입이라고 한다. 우리 사회는 장시간 유급노동을 중심으로 노동중심사회를 지속시켜왔으며 자본주의 제도 안에서 무급노동으로 가족의 일상적인 재생산을 맡고 있는 여성을 경제적으로 의존적인 존재로 만들었다. 따라서 장시간 노동은 개선되어야 하지만 그 방향은 단축에만 있지는 않으며 노동시간 단축의 중요성만큼 노동시간에 대한 노동자의 재량권을 높이는 것, 노동자의 상황과 요구에 맞출 수 있게 선택권을 보장하는 것이 필요하다고 강조한다. 이렇게 유연근무제는 어디에 강조점을 두는가에 따라 노동력 활용의 유연성을 높이는 방안과 노동자의 재량권을 확대하는 방안, 두 가지로 정의되며, 유연근무제는 무엇을 목적으로 정의되고 어떻게 활용되는가에 따라 매우 다른 의미의 제도가 될 수 있다. 저자는 저서에서 노동시간은 성별 관계가 평등한지 불평등한지를 다루는 핵심 주제라고 설명한다. 한 국가의 노동시간이 얼마나 성평등 한지를 가늠하기 위해서는 사회적으로 필요한 노동, 즉 유급 노동과 무급 노동이 여성과 남성에게 동등하게 공유되고 있는지 살펴보아야 하기 때문에 우리 사회가 유지되기 위해 필요한 총 노동의 성평등한 공유와 분배를 가능하게 하는 장치로서 유연근무제에 주목해야 한다고 주장한다.

유연근무제는 장시간 노동 관행을 해소하고 실 노동시간 단축을 추구하

는 유용한 정책 수단이 될 수 있으며 유연근무제를 노동의 재량권을 높이는 제도로 현재의 경직된 장시간 노동 체계에 대한 도전이 주요 의제로 설정되어야 한다. 그러나 현재의 유연근무제는 기혼 여성 노동자에 의해 더 많이 사용될 것이라는 통념, 비혼자나 남성, 고위 직급의 유연근무제 사용을 예외적으로 여기는 인식, 다수의 비정규직 여성 노동자는 정규직의 유연근무제 사용을 가능하게 하는 구성적 배제로 기능하는 현실, 이들 간의 모순과 충돌은 유연근무제의 실행이 구조적 개입과는 동떨어진 사적 문제로 분절화되어 이루어지고 있다고 지적한다. 따라서 유연근무제의 확대는 유연근무제의 필요와 목적을 어떤 가치로 판단할 것인지, 유연근무제를 운용하기 위해 구체적으로 무엇이 고려되어야 하는지와 전제되어야 할 것, 변화되어야 할 것은 무엇인지 등과 관련된 심도 깊은 논의를 필요로 한다. 이를 위해 저자는 여성주의적 관점의 적극적인 개입으로 유연근무제가 성평등을 지향하는 제도로 구성되기 위한 유연근무제의 정착과 확대를 모색하는 과정에 이론적, 실천적으로 접근하여 유연근무제가 일터에서 어떻게 이해되고 어떻게 활용되고 있는지를 드러내고, 유연근무제의 성평등한 재구성 조건을 탐구하기 위하여 심층면접 조사를 실시하였다. 저자는 총 24명의 노동자를 심층면접하면서 중요한 것은 이들이 자신의 경험을 어떻게 위치시키는지, 이러한 의미화 방식이 어떤 구조와 관련을 맺으며 구성되는지에 주목하였다. 또한 유연근무제를 이용하면서 일하는 방식과 직장 내 관계에 어떤 변화가 있는지 조직 내에서 유연근무제가 어떻게 유통되고 있는지 다른 노동자들과 다른 시간표로 일한다는 것이 무엇을 의미하는지 구체적으로 파악하려고 하였다.

이 책의 1장에서는 유연근무제가 기혼 여성의 일,가정 양립을 지원함으로써 성별 분업을 강화할 수 있다는 우려와 기혼 여성의 이중 부담을 줄여줌으로써 경력 단절을 예방하게 해준다는 두 가지 입장을 설명하면서 이는 양자택일이나 취사선택의 문제가 아니라 어느 한쪽 입장을 취하지 않

을 수 없게 하는 근본적인 구조의 문제로 접근할 필요가 있다고 서술한다. 2장에서는 장시간 노동 체제의 형성과 장시간 노동 문제가 노동운동의 차원에서 어떻게 다루어져왔는지, 이것이 현재의 유연근무제와 어떤 연관성을 갖는지 역사적 맥락에서 설명한다. 3장에서는 유연근무제가 어떤 목적으로 표방되고 어떤 성격으로 제도화되었는지 그 의미가 무엇인지에 관해 공공부문과 민간부문으로 나누어 검토하고 있다. 4장과 5장은 유연근무제가 일터에서 어떤 제도로 구체화되고 있는지, 어떻게 적용되고 인식되는지를 분석하여, 일터에서 유연근무제가 운영되는 방식과 노동자들이 유연근무제를 어떤 제도로 이해하는지가 유연근무제의 운영 규범을 구성하는 주요 축이라는 점을 서술한다. 6장과 7장에서는 유연근무제가 기존의 노동시장 구조와 어떤 관계를 맺고 있으며 그 특성에 대해 분석하고 있다. 또한 유연근무제의 실행을 제어하는 데 어떤 시간 규범이 작동하는지, 일터를 지배하는 시간 규범이 직장 내의 성별 관계뿐 아니라 가정 내의 성별 관계와 어떤 관계를 맺고 있는지 분석하였다. 8장에는 심층 면접 결과뿐 아니라 외국 사례를 참고하여 유연근무제의 재구성 조건을 제시한다. 결론에서 저자가 말하는 유연근무제의 성평등한 재구성을 위한 필요한 네 가지 조건은 다음과 같다. 첫째, 일·가정 양립 정책의 성별화를 해체함으로써 노동도 시간도 충분히 공유할 수 있도록 해야 한다. 둘째, 시간제 형태의 노동에 대한 접근은 좋은 일자리를 나누는 것이어야 한다. 셋째, 생애주기에 대한 접근성이 순차성과 정규성을 탈피하고 다양한 삶의 모습, 다양한 노동생애를 고려해야 한다. 넷째, 노동자의 시간주권이 보장되어야 한다.

‘유연근무제와 페미니즘-노동시간과 일터의 정치’를 통해 유연근무제의 주된 사용자를 여성으로 가정하고 있었다는 것과 유연근무제는 남성 이용자가 더 많다는 새로운 사실을 알게 되었다. 변화를 필요로 하는 우리 사회에서 유연근무제는 여전히 중요한 주제 중 하나이며 여러 가지 방식으로 제도화되고 있다. 2018년에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한

법률」 개정에 따라 “가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도”가 도입되었다. 지금까지는 “임신과 육아를 위한 근로시간 단축제도”가 있어 임신과 육아기에 한정하여 근로시간단축을 신청할 수 있었으나 법률의 개정을 통해 기존의 근로시간단축제도를 확장하였다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 노동자가 가족의 돌봄, 노동자 자신의 돌봄, 은퇴준비와 학업을 위하여 근로시간 단축을 신청할 수 있는 제도이다. 이러한 근로시간 단축제도는 노동자가 고용안정과 일정한 소득을 유지하면서 일, 삶의 균형이 가능하도록 한다. 그러나 여전히 장시간 근로문화가 지배적인 현실에서 근로시간단축제도의 원활한 시행에 대한 우려가 없는 것은 아니다. 변화하는 노동환경에 유연하게 대응하고 개인의 삶의 질을 높이고자 하는 노동자들의 요구를 충족시키기 위하여 근로시간단축제도의 정착은 매우 중요함에도 불구하고 아직까지 충분히 취지를 살리지 못하고 있다. 따라서 유연근무제가 왜 현실에서 잘 적용되지 않는가에 대한 저자의 매우 깊이 있고 구체적인 분석과 이러한 분석을 바탕으로 유연근무제의 성평등한 재구성을 위한 대안은 주목할 만하다.

『일할 수 없는 여자들 - 공부한 여자들은 왜 밀려나는가』는 고학력 여성이 한국의 노동시장에서 겪는 여러 가지 차별에 대하여 저자를 포함한 고학력 여성들의 개인적인 경험과 함께 서술하고 있다. 2017년 보건사회연구원 제13차 인구포럼에서 원종욱 인구영향평가센터장(선임연구원)이 발표한 출산율 제고 대책으로 ‘고소득·고학력 여성의 하향결혼 유도’ ‘채용 과정에서 불필요한 스펙엔 불이익 부여’ 등을 제안하면서 문제가 되었다. 전자의 경우, “사회적 규범과 문화를 변화시키는 것은 단순한 홍보 차원을 넘어 거의 ‘백색음모’ 수준으로 철저하게 기획되고 추진될 필요가 있다고 본다”고 제안했다(『여성신문』, 2017.2.28). 국가기관인 연구소가 발표한 출산율 제고 대책이 여성을 도구화하고 여성에 대한 차별적 시각

이 명백하게 들어있는 견해가 공식적으로 발표된 것이다. 특히 고학력 여성을 대상으로 하였다든 점에서 저자의 문제제기는 우리 사회에서 중요한 문제로 인식되어야 함을 보여주고 있다. 저자는 한국 여성은 남성에 비해 평균 임금이 낮고 고위직 승진 기회도 적기 때문에 더 높은 학위를 받아 성차별을 극복하려 하지만 노동시장에서 여성의 고학력이 양질의 일자리로 연결되는 학력 프리미엄이 잘 작동하지 않는다고 지적한다. 또한 어떻게든 직장에 다니며 고위직에 오른 여성에게는 ‘욕심이 많다’거나 ‘독하다’는 평가를 받는 현실을 비판한다. 고학력 여성에 대한 한국 사회의 부정적인 평가는 대부분의 선진 국가에서 학력 수준이 높아질수록 여성과 남성의 비활동률 격차가 줄어드는 것에 반해 한국은 학력이 높을수록 여성의 비활동률이 남성이 비해 높아지는 결과로 나타난다. 대부분의 선진 국가에서 통하는 학력 프리미엄 효과가 우리나라에서는 통하지 않는다는 것이다. 따라서 사용자는 여성인력을 교육하지 않고 여성도 전문 숙련을 익히지 않는 경향이 나타나고 이는 노동시장의 성별격차를 더욱 심화시킨다. 또한 한국에서 경제활동을 하지 않는 여성의 경력 단절 사유는 결혼이 가장 많고 육아, 임신, 출산과 가족 돌봄, 자녀 교육 순으로 나타나며 문제는 많은 기업이 여성의 가사노동을 자발적인 선택으로 보고 여성이 자의로 노동시장에서 이탈한다고 생각한다는 점이다. 이는 자녀 양육은 여성의 몫이라거나 아이는 엄마가 키워야 한다는 사회적 인식 때문이다. 여성관련 정책들이 비약적으로 늘고 있지만 노동시장에서 여성의 불이익 해소에는 도움이 되지 않으며 저출산과 경력단절문제는 더 심각해지고 있다. 특히 고학력 여성에 대한 일자리의 미스 매치는 여성 노동정책의 사각 지대로 남아 있기 때문에 여성의 노동 시장 환경 개선을 위해서는 고학력 경력 단절 여성들의 일자리 마련에도 관심을 기울여야 한다고 서술한다.

『일할 수 없는 여자들 - 공부한 여자들은 왜 밀려나는가』는 나의 이야기이며 내 주변의 많은 여성들의 이야기이다. 특히 서문에서 밝힌 저자

의 개인사는 마치 내가 쓴 글인 것처럼 나의 개인사와 일치하는 특별한 경험을 하였다. 기혼이고 미성년의 아이를 키우고 있는 연구자로서 나는 일과 나의 개인적인 성취와 가정을 모두 소홀히 할 수 없다는 책임감과 부담감을 늘 지니고 산다. 이를 위해 고정된 출퇴근 시간이 없는 대신 고정된 급여도 없는 프리랜서처럼 일을 하고 있다. 개인적으로 시간에서 자유로운 게 좋아서 이런 방식으로 일하고 있다고 생각하지만 가끔은 과연 이것이 나의 최상의 선택인지, 정말 자발적인 선택인지 아니면 상황을 고려하여 지레 포기하고 있는 건 아닌지 스스로에게 질문을 던진다. 학부부터 동일한 학교와 동일한 교수 밑에서 박사를 마친 남편이 진작 그럴 듯한 직함으로 이 사회에서 인정받으며 뿌리를 내리고 있는 동안 나는 스스로 부평초처럼 떠다닌다는 느낌을 떨칠 수가 없다. 대부분의 사람들이 너에게도 남편과 동일한 기회가 있다고 말하기 때문에 그런 기회를 잡지 못하는 나는 게으르거나 실력이 부족하거나 여성으로서 가족을 더 우선으로 하는 사람이 된다. 저자는 고학력 여성의 노동 시장 진출을 위해 우리 사회에 가장 먼저 필요한 것이 공정한 기회이며 채용 과정이 투명하고 공정하게 진행되는 환경이 필요하다고 강조한다. 나 역시 저자와 마찬가지로 자녀의 유무나 나이, 성별이 아니라 능력과 직무에 기반을 두고 필요한 인재를 선발하는 사회가 되어야 한다고 생각하며 그 사회를 기다린다.

두 책에서 동시에 지적하고 있는 한국 노동시장의 큰 문제는 성차별과 장시간 노동이다. 한국 노동시장에서 여성의 소외 현상은 오랜 기간 축적된 차별의 결과다. 남성 중심의 핵심 노동 시장과 여성 중심의 외부 노동시장이라는 이중구조는 한국경제를 지배해 온 시스템이며 이러한 이중구조는 노동시장에서 여성의 지위에 지속적으로 영향을 미치고 있다. 남성 중심의 내부 노동시장이 형성되어 있는 한국에서는 내부 권력이 남성에게 집중된다. 대부분의 남성 중심 조직은 남성의 경험이나 남성 중심의 기준

이 능력의 개념을 결정 짓게 된다. 이러한 현상에서 고학력 전문직 여성은 자신의 업적과 능력을 낮게 평가받을 수밖에 없다는 구조적 제한을 경험한다. 전문직이나 관리직에는 여성이 진입하기 어렵다는 문제 외에도 업무상의 차별이나 승진 기회 차별, 여성을 전문직 종사자로 인정하지 않고 무시하는 고객의 태도, 남성 위주의 문화와 관행이 존재한다.

또한 남녀의 임금격차는 가정 내 양육이 필요한 경우, 경제적이고 합리적인 이유로 여성들이 시간제 근무를 선택하게 하는 가장 큰 원인이 된다. 즉 여성들이 더 이상 원하지 않음에도 불구하고 이성적인 판단에 의해 전통적인 성역할을 감수해야 하는 상황으로 내몰리는 것이다. 따라서 남녀의 동일노동 동일임금 원칙을 실현하는 것은 이 문제를 해결할 수 있는 근본적인 해결책이라 할 수 있다. 뿐만 아니라 여성들은 여전히 경력을 쌓아도 남성에 비해 현저히 낮은 승진기회를 갖는다. 특히 시간제 근로를 하는 여성들에게는 경력을 쌓을 수 있는 기회 자체가 제한되어 있기 때문에 관리자와 임원진으로 올라갈수록 여성의 숫자는 매우 적어지는 결과를 낳는다. 또한 여성이 가정 내 돌봄을 도맡게 됨으로써 나타나는 성역할에 대한 고정관념은 여전히 업무를 평가하고 부서를 배치하거나 관리자를 선정할 때 많은 영향을 미치고, 이는 여성 노동자 전반에 대한 다양한 형태의 간접적인 차별로 이어지고 있다.

노동시장에서 여성 차별을 철폐하고 여성들의 일자리 문제가 해결되기 위해서 두 책의 저자들은 여성 운동의 조직화된 힘이 필요하다고 강조한다. 그러나 한국에서 여성의 정치적 영향력을 강화하려는 노력은 있지만 여전히 부족하기 때문에 여성의 정치적 대표성을 높임으로써 제도권 내에서 여성 운동이 제 역할을 발휘할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 예로 독일에는 2001년 제정된 성평등실현법에 따라 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도가 있다. 공공기관과 간접적으로 공공기관의 역할을 수행하는 민간기업에서 실행하는 성평등담당관제도는 여성만이 선출될 수 있고 직장 내 근



무하는 모든 여성에게만 투표권이 있다. 성평등담당관의 역할은 성차별, 특히 여성차별에 대해 노동자를 보호하기 위해 차별금지법과 성평등실현법의 시행을 지원하고 감독할 책임이 있다. 구체적으로 성평등 실현을 위해 인적, 조직적, 사회적 조치를 취할 수 있으며, 일·가정 양립을 위한 지원과 관련하여 개별 노동자들에 대한 상담과 지원을 한다. 특히 여성의 과소대표성 문제해결과 일·가정 양립 등 성평등과 관련되어 여성의 임원비율을 높이는 것과 동시에 남성노동자들에게는 일·가정 양립의 중요성을 인식시켜주기 위해 노력한다. 왜냐하면 한 가정에서 파트너 사이에 일과 돌봄의 임무가 동등하게 나누어지는 것이 진정한 성평등의 전제조건이 된다고 생각하기 때문이다. 독일의 사례처럼 제도의 변화가 실질적인 변화로 실현되기 위해서는 노동관행의 변화가 필요하며 이는 노동자의 개인적인 인식의 변화로 구현될 수 있다. 따라서 이를 위한 구체적인 방안도 고려되어야 할 것이다.

## 참고문헌

국미애(2018), 『유연근무제와 페미니즘: 노동시간과 일터의 정치』, 파주: 푸른사상.

최성은(2018), 『일할 수 없는 여성들: 공부한 여자들은 왜 밀려나는가?』, 서울: 스리체어스.

### 〈신문 기사〉

『여성신문』, 2017.2.28, “‘고스펙 여성들 눈 낮춰 결혼해야’ 황당 제안에 여성들 분노”, <http://www.womennews.co.kr>.