

## [9 차시] 여성과 일

### [학습내용-1] 여성과 일

여성은 사회적 노동보다는 결혼해서 가정에 충실하라는 전통적 패러다임은 급격한 변화를 겪었다. 일하며 경제적으로 독립된 삶 자신의 경력을 쌓아나갈 수 있는 일이 중요하다.

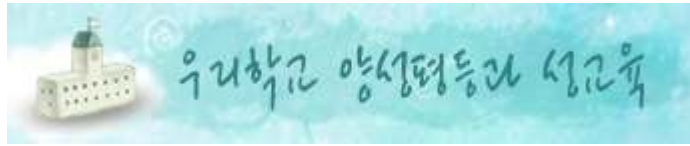
#### 1) 전통적 이론들:

(1)기능주의자들은 남편은 직업분야에서 전문화되고 아내는 가사분야에서 전문화 될 때 가정의 기능이 최적화된다고 한다. 남녀의 역할이 기능별로 전문화되어 서로 보완적인 성격을 가지게 되면, 가정은 안정적으로 지속될 수 있다. 남녀가 수행하는 성 역할 분리의 당위성을 주장하는 이러한 기능주의적 관점은 1980년대 중반까지 사회학 연구에 주류를 이루었고 가정과 관련된 연구에는 현재까지 영향을 미치고 있다.

(2)프로이드 이론에 따르면 페니스가 없는 소녀들은 성장과정에서 자아정체성을 확립할 수 있는 기회를 갖지 못하고 결혼과 자녀 양육을 통해 비로서 자아 정체성을 확립한다.

(3)사회 생물학자나 진화주의 심리학자 역시 역사적으로 남자와 여자는 자손번식에 대한 욕구를 충족시키기 위해 서로 다른 전략을 사용하여 왔고 이러한 전략의 차이는 현대인의 행동에까지 영향을 미친다. 남자들은 자신의 종족을 번식시키기 위해 보다 많은 여성과 관계를 가져야 하고 다른 남성들과 경쟁해야 한다. 반면 여성들은 자신의 자손을 돌보는 행동만을 통해서도 종족번식에 대한 욕구를 충족할 수 있다. 진화주의 심리학자들은 과거로부터 당연한 것으로 인식되는 행동에서 일탈하게 되면 정신적 스트레스를 얻게 된다고 한다. 현대인의 과도한 스트레스 원인은 우리의 삶이 선천적인 유전적 성향과는 다른 삶을 살고 있기 때문이다. 결국 여성이 아내, 어머니로서의 가정 역할이 아닌 직장에서 사회적인 역할을 수행하면 정신적 스트레스의 원인이 된다.

(4) 최근 연구들에 의하면 이들 주장과는 달리 직장여성의 스트레스 수준이 전업주부에 비해 높다거나 직장 심리적 안정감이 전업주부에 비해 낮다는 결과들은 지지 받지 못하고 있다. 오히려 여성의 노동시장 참가율이 증가할수록 여성이 느끼는 스트레스 수준은 낮으며, 가정역할과 직장역할의 다중역할 수행이 미치는 긍정적 효과는 남녀 모두에게서 관찰되고 있다.



## [9 차시] 여성과 일

### 2) 다중역할의 관점

다중역할의 관점에서는 한 역할의 수행이 다른 역할의 수행에 방해가 되지 않는다. 부모역할이 오히려 직장생활에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 다중 역할은 한 역할을 수행하는 과정에서 실패를 경험하거나 스트레스를 겪게 되더라도 다른 역할 수행과정에서 느꼈던 실패 경험이나 그로 인한 부정적인 스트레스를 감소 완화시켜 준다. 남성의 경우 직장의 스트레스가 부모역할이나 남편역할을 통해 감소 될 수 있다. 여성은 성공적인 직무완수를 통해 양육의 부담으로 느끼던 정신적 스트레스가 완화된다.

다중역할은 자신감이나 자기 효능감을 증진시킬 수 있는 기회를 제공한다. 가족역할이 없는 직장여성은 아내나 어머니의 역할을 수행하는 직장여성에 비해 어떤 일에서 성공하는 경험을 가질 수 있는 기회가 상대적으로 적기 때문에 직장에서의 실패에 더욱 민감하게 반응한다는 연구가 있다.

다중역할 수행의 또 다른 긍정적 측면은 다양한 인간관계를 통해 사회적 지지를 얻을 수 있는 기회를 확보한다는 점이다. 다중역할의 수행은 단일역할 수행에 비해 다양한 사람들과 관계를 맺게 된다. 맞벌이부부를 대상으로 한 연구에 의하면 남성의 심리적 안녕은 아내로부터의 지지에서부터 오는 경우가 많고 여성의 심리적 안녕은 남편, 이웃, 상사, 동료의 사회적 지지에서 오는 경우가 많다.

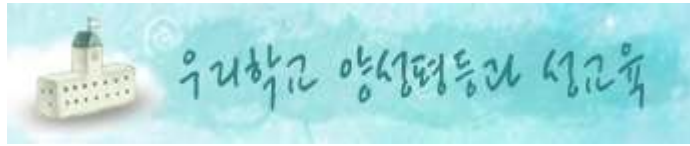
다중역할수행의 긍정적 효과는 가정의 실질적인 수입증가를 들 수 있다. 맞벌이를 통해 증가한 수입은 자녀양육을 비롯하여 경제적 문제로 발생하는 여러 갈등들을 해결해 준다.

또한 맞벌이부부의 경우 남편과 아내의 일상생활이 비슷해지기 때문에 배우자 간의 의사소통이나 결혼생활의 질을 증진시킬 수 있다.

### [학습내용-2] 여성노동의 현실

한국의 여성 경제활동 참가율은 2005년에야 비로서 50.1% OECD 국가 중 최하위수준에 머물고 있다. 2006년 50.3%의 여성 경제활동 인구 중에서도 기혼여성이 차지하는 비중은 기혼남성의 경제활동 참가율 85.0%에 비해 현저하게 낮은 52.0%에 불과하다(통계청 2007).

또한 출산과 육아로 인한 여성 노동자의 경력 단절을 보여주는 M자 곡선도 과거보다는 원



## [9 차시] 여성과 일

만해졌다고는 하나 여전히 지속되고 있다. 2006년 연령별 여성의 경제활동 참가율은 25~29세 67.5%로 가장 높고 30~34세에는 53.1%로 급격히 감소했다가 40~44세에서 다시 65.6%로 증가하는 M자형을 유지하고 있다. 한편 남성의 경우 경제활동 참가율이 가장 높은 35~39세의 94.7%를 전후로 노동단절을 경험하지 않는 원만한 종곡선(U)의 고용 형태를 유지하고 있다. 자녀가 있는 여성의 취업 중단비율에 대한 실태조사에 따르면 이들 중 38.4%가 취업중단을 경험하는 것으로 조사되었다. 이들의 취업중단 사유는 여전히 자녀양육 64.9%와 임신 및 출산에 따른 직장 불이익 12.6%에 의한 것으로 나타났다. 출산과 육아로 인한 여성의 경력단절은 노동시장에서 여성의 지위를 더욱 낮게 만들고 성별임금 격차와 성별 직업분리를 유지, 강화한다.

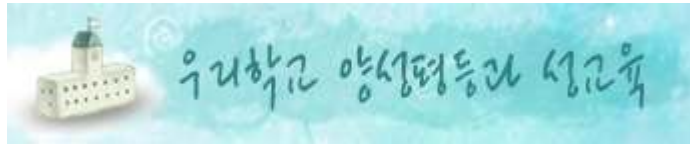
### 1) 여성노동의 비정규직화

신 자유주의적 노동시장의 유연화 정책은 한국의 노동시장과 여성의 노동시장 지위에 큰 영향을 미치고 있다. 최근에는 2007년 경제활동인구 조사(3월 기준) 비정규직은 2006년 8월 845만명(55.0%)에서 2007년 3월 879만명(55.8%)으로 7개월 만에 34만 명(0.8%)이 증가하였다. 특히 여성노동자의 경우 70%가 비정규직으로 일하고 있는 실정이다. 특히 M자 곡선을 그리는 여성노동자의 경우 기혼여성이 4명 중 3명이 비정규직으로 일하고 있다.

한국 노동시장에서 비정규직으로 일한다는 것은 단순한 고용형태의 차이가 아니라 노동조건, 임금, 사회보장제도, 노동조합과 법 제도적인 권리보장 등의 차별을 의미한다. 비정규직 노동자의 경우 정규직의 81~98% 이상이 보장받는 퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴가조차 이들의 16~22%만 적용 받고 있고 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험)가입률도 전체 비정규직의 33~36%에 불과하다.

비정규직 여성노동자는 농림어업직, 서비스직, 판매직, 단순노무직, 기능직, 기술공 및 준전문직에서 큰 비중을 차지하고 있다. 남성의 경우 농림어업직과 판매직, 기능직, 서비스직에서 비정규직의 비중이 크지만 여성과 비교하여 볼 때 훨씬 낮은 수준에 있다. 비정규직 여성노동자의 학력은 정규직에 비해 상대적으로 낮다. 고졸 이하의 학력에서는 비정규직이 많으며, 전문대졸 이상에서는 정규직이 많다. 전문대졸과 대졸이상의 학력을 가진 비정규직 여성노동자도 10%내외를 나타내는데 이는 고학력집단도 비정규직화에서 자유롭지 못하다.

2) 기혼여성노동자의 증대: 1980년대 중반까지 주로 도시비공식부문에서 일했던 기혼 여성들은 80년대 후반 미혼여성들이 비우고 나간 제조업과 도소매음식숙박업 부문을 중심으로



## [9 차시] 여성과 일

공식 노동시장에 총원되었다. 2005년 기혼여성노동자들은 75%가 비정규직으로 일하고 있고 노동시장에 속한 기혼 여성 4명 중 3명이 비정규직이다. 비정규직 노동자의 가장 큰 범주가 기혼여성노동자이다.

### 3) 성별직업분리와 저임금:

여성의 노동시장 내 지위를 보여준다. 전체 여성 노동자의 절반 정도가 단순노무직과 판매 서비스직에서 임시 일용직으로 일하고 있다. 여성직업은 서비스직과 사무직이 많고 생산직과 전문기술직 행정관리직이 적은 것을 볼 수 있다.

2006년의 평균 성별임금격차는 여성 임금이 남성임금의 63.4%로 1998년의 63.7%보다 오히려 그 격차가 벌어지고 있다. 그 이유는 전체 여성 노동자의 절반 정도가 서비스업종에서 비정규직으로 일하고 있어 성별 직업 분리 현상이 지속 또는 강화되고 있기 때문이다.

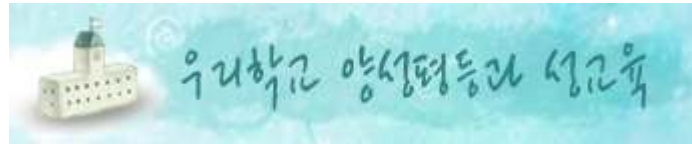
4) 돌봄 노동의 사회적 책임: 돌봄 노동의 사회화에 대한 요구는 90년대 초 여성단체연합이 일하는 어머니의 평생평등노동권을 제기하면서 시작되었다. 그러나 현재의 수준은 돌봄 노동의 사회화는 상품화로 가고 있다. 한국사회에서는 돌봄 노동의 1차적 책임이 가족에 있고 그 기능의 일부를 사회화함으로써 사회적 지원 시스템을 구축해간다. 어린이를 키우고 노인 과 환자, 장애인을 돌보는 역할은 남녀 모두 노동시장에 나가지 않으면 안 되는 현재와 미래의 상황에서 더 이상 가족에게 맡겨 줄 수 없다. 돌봄 노동의 사회적 책임을 인정하지 못하고 사적 영역으로 전가할 경우 낮은 수준의 상품화 현상이 확대 될 것이다.

## [학습내용-3] 여성의 노동환경을 개선하기 위한 조치들

### 1. 적극적 조치

1) 적극적 조치란 여성을 포함한 소수집단의 실질적인 평등을 실현하기 위해 적극적으로 지원해주는 조치이다 일정비율을 할당하거나 (할당제, 전체인원 중 소수집단에게 일정비율을 할당) 목표비율을 설정하는 (전체 인원과 상관없이 별도의 목표인원을 제시하는 것)등의 적극적 조치들이 있다.

적극적 조치는 여성에 대한 차별화된 제도와 성차별적인 관행이 오랜 기간 동안 지속되어



## [9 차시] 여성과 일

구조화된 구조적 차별을 개선하고자 한다. 여성의 일차적 역할을 가정주부, 자녀양육자로 규정함으로써 특정 직종을 여성 또는 남성에게 적합한 것으로 인식하는 성별 직종분리를 지양한다 특정 직종 내에 여성의 비율이 지나치게 적은 과소대표성을 개선한다 또한 이 조치는 여성이 남성과 동등하게 경쟁할 수 없기 때문에 기회의 평등이라기 보다는 결과의 평등에 초점을 맞춘다.

적용영역은

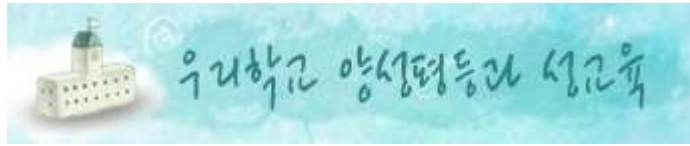
- (1) 정치부분: 입법부와 행정부대상 중앙과 지방의회선출 시 공천할당제를 두거나 당 고위직 임명이나 추천에서 여성비율 30%, 행정부의 각종 위원회의 비율을 20%이상 정함
- (2) 여성기업인의 기업활동지원: 중소기업육성자금 중 일부를 여성이 소유한 기업에게 우선적으로 지원
- (3) 고용부문에서 정부와 사기업을 대상으로 조직 내 여성비율을 높이기 위해 채용과 승진 직업훈련 등에서 실행
- (4) 학교기관을 대상으로 여성을 포함한 소수집단에 속한 학생과 교수를 우선적으로 선발하는 것 예를 들면 대학입시전형가운데 농어촌학생특별전형 기업의 지역할당제나 여성채용할당제 정치영역의 비례대표 여성공천할당제

### 2) 가족친화정책

한국여성에게 직장은 가족의 적이다 경제협력개발기구OECD에 가입한 30개 회원국가운데 우리나라여성근로자의 근무시간이 가장 길다 또한 남녀근로자간 임금격차가 회원국 전체평균수준의 두 배를 넘는 등 가족친화적 고용여건이 가장 열악하다

1990년대 초 여성의 평생평등노동권 보장과 모성보호요구가 제기된 이래 일과 가족의 양립을 위한 정책들이 고용과 가족복지영역을 중심으로 전개되어 왔다. 2001년 남녀고용평등법 개정예 직장가정생활의 양립이라는 정책 목표가 추가되면서, 가족친화정책이 새로운 정책 패러다임으로 자리 잡았다. 가족친화정책은 양육 및 돌봄의 가족 책임을 가진 노동자가 일과 삶을 조화롭게 양립할 수 있도록 제도적으로 지원하는 것뿐만 아니라 여성의 직업활동을 지원하기 위한 대표적인 양성평등정책이다.

현재 시행되고 있는 가족친화정책은 다음과 같다.



## [9 차시] 여성과 일

탄력근무제도: 노동시간의 탄력적 운영 전일 근로시간제, 비전일 근로시간제로 구분되고 이는 다시 재택근무제, 시간제근무제, 일자리 나누기 등의 다양한 형태로 나뉜다.

부양가족프로그램: 자녀교육과 노인부양을 지원해주는 정책으로 타가직장, 보육시설 설치, 노인 돌봄 시설 확보, 아동수당 등의 비용지원 프로그램들이 시행 중이다.

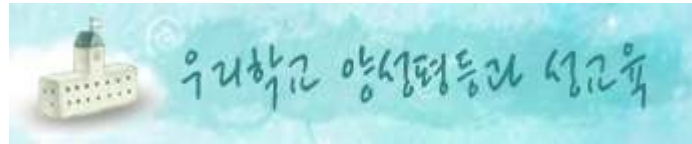
육아 및 가족관련 휴가 제도: 돌봄과 연관된 가족책임을 수행하는 노동자 지원정책. 산전후 휴가 90일 확대, 유급유과휴직, 가족간호휴가, 아버지휴가 할당제

종업원지원 프로그램: 교육과 상담프로그램으로 가족집단상담 프로그램, 아동 및 노인 돌봄을 위한 정보 및 상담.

### 3) 직장 내 성희롱:

직장 내 성희롱은 권한이나 지위가 대등하지 못한 사이에서 바라지 않는 성적인 접근 또는 우리나라에서는 업무고용기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동, 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 인권침해행위로 규정하고 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(제2조)과 남녀고용평등법(제2조 2항)으로 규제하고 있다. 남녀고용평등법은 사업주에게 직장 내 성희롱의 예방교육, 가해자에 대한 부서전환, 징계 등의 조치 그리고 피해노동자에게 고용사의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다는 의무도 부과하였다. 이를 위반하였을 경우 300~500만 원 이하의 벌금형에 처할 수 있으며 성희롱을 당한 구직자나 노동자는 사업주나 지방노동관, 고용평등위원회 또는 국가인권위원회에 구제요청을 할 수 있다. 법적으로 구제 가능한 직장 내 성희롱의 유형은 크게 두 가지로 구분된다. 첫째, 고용조건형성희롱은 부하직원의 성적인 복종을 얻기 위해 조직 내 위계를 동원하여 불이익을 주는, 고용조건 및 고용상 지위에 불이익을 주는 성적인 언어와 행동이며 둘째, 노동환경형성희롱은 성적인 언어와 행동이 업무수행을 하기 어렵도록 적대적이고 불쾌한 직장환경을 만드는 성희롱이다

조순경 엮음, 노동과 페미니즘, 이화여자대학교출판부, 2005



## [9 차시] 여성과 일

강혜련 저 여성과 조직 리더십, 학지사, 2006

이재경외, 여성학, 미래 M&B, 2007

신경아, 강이수, 여성과 노동: 한국여성노동의 이해 동녘, 2001