

2016년 1학기

여성학

경상관 02310호

노동과 젠더

봉사활동, 가사노동 등이 포함됨

1. 노동개념의 문제점

- 1) 일: 임금노동 뿐 아니라 특별한 보수를 받지 않는 활동까지 포함 - 사회적으로 유용한 가치를 지니지만 경제적 보상과는 무관한 활동까지 총칭하는 포괄적 범주
 - 2) 노동: 인간의 생존에 필요한 활동, 즉 생계를 유지하기 위해 하는 활동-> 자본주의적 생산관계에서 고용과 같은 의미로 사용=> 자본주의 사회에서 일은 경제적 보상이 주어지는 측면을 중심으로 재정의 되어 '(임금)노동 = 일' 등식 성립
 - 3) 직업: 개인이 계속적으로 수행하는 경제 및 사회활동-(임금)노동을 구체적 양태에 따라 구분한 것이 직업
- =>노동/직업 개념: 시장경제 외부에서 일어나는 생계유지를 위한 자급적 활동과 가정에서 수행되는 많은 일들을 제외 시킴(ex. 여성의 가사노동 or 가내부업, 봉사활동 등)

자본주의 경제체제에서 교환가치를 생성하지 않는 경우 > 노동의 가치가 없다고 해석 하기때문에 위에
벗아활동, 가사노동등에 대한 가치를 제외 할 수 있기 때문에!

2. 여성의 일에 대한 연구의 접근방식

1) 개인주의적 접근

- 가부장적 성별직업분리를 성별분업의 결과로 간주-> 임금, 직업, 고용형태의 성별 격차가 차별의 결과가 아니라 선호도와 기능의 차이에서 발생한다고 전제-> 경제 원리가 작동하는 노동시장에 맡기면 차별은 자연스레 해소된다고 봄
- 즉, 구조적인 문제가 아니라 개개인의 선호도와 기능의 차이에서 발생한다고 생각한다.
ex) 여성적 직업을 여성들이 더 많이 선택하게 된다

2) 구조적 접근

- 성차별 원인이 노동시장의 성별화된 구조에 있다고 봄
- 근본적으로 사회경제적 제도의 변화를 해결 대안으로 제시

개인의 선택에 의해서 나타는 결과가 아니다.
구조적인 부분에서 문제가 있다 라고 봄
> 해결을 위해 “제도”의 변화가 필요하다고 봄
2)의 경우가 페미니즘의 시야와 비슷함

3. 페미니즘의 여성노동 재평가

- 시장경제 외부에서 이루어지는 여성들의 무급 재생산/돌봄 노동이 자본주의 국가의 존속에 필수불가결한 노동임을 강조
- 여성의 다양한 정서적, 성적 경험을 노동으로 재개념화/가치화 작업(ex. 가사노동, 감정노동)

경력단절로 인해

재개념화, 재가치화

4. 여성 노동참여의 변화

- i) 80년대 변화: 기혼 여성의 증가 -> 노동시장 내부의 직종별 여성 내부의 분화 형성: 미혼여성- 전문직, 준전문직, 사무직 취업 비율 높음 / 기혼여성- 판매 서비스직, 생산직 등 저임금 직종 => 경력단절의 M자형 취업유형을 띠기 때문
- ii) 고학력 여성의 낮은 경제활동 참가율
 - 여대생 비율: 26.9%(80년)-> 46.6%(2000년) but, 대졸 이상 고학력 여성 참가율(2003년): 58.1%(OECD 국가 25세 이상 대졸 여성 평균 참가율: 83%)에 불과(cf. 남성- 89.0%)
 - => M자형 여성 취업 유형 & 고학력 여성의 낮은 취업률

5. 노동시장의 성불평등 구조와 쟁점

1) 성별 직업 분리와 임금 격차

- * 전통적 여성 직종 중심으로 여성 진출 증가: 전통적 여성우위 직종인 일반 사무직, 서비스직에 여성 집중 경향 강화-> 전통적 여성 우위 직종: 저임금 직종

=> 성별 직종 분리 강화: 남녀의 임금 격차 지속의 기제로 작용(2012년 남성의 63% 불과)

2) 여성 비정규직의 증가와 고용불안정 심화

- * 노동의 유연화 & 여성노동력의 비정규직화 -> 여성의 고용불안정 현상 증가: 2012년 여성 비정규직 규모 60% 가량
직접차별: 여경이가 때문에 권한을 제한시키는 등 불이익을 주는 것.
간접차별: 00르
- 노동조건: 비정규직 47.5시간 vs 정규직: 47.1시간 but, 월평균 임금 총액: 정규직 여성의 53.1%/ 정규직 남성의 34.7%/ 비정규직 남성의 67.8%(2011년)
- 파견근로 형태의 비정규직 여성 크게 증가 추세: 동일 업종 비정규직 여성에 비해 20% 낮은 임금 & 고용 불안정 더 심함(ex. 텔레마케터)

3) 간접차별

- 중립적 기준이 특정 소수자 집단에게 불이익의 결과를 야기하는 경우의 차별

6. 노동시장에서 여성노동이 주변화되는 이유

1) 여성=미래의 어머니=이차적 노동자

- ‘여성은 출산, 육아, 가사노동 주임무자’: 노동시장의 성차별을 구조적 문제가 아닌 여성 개인의 문제로 인식하게 함(Pujol, 1995)

2) 남성중심적 기업과 노동문화

- 한국의 맞벌이 부부 50%가 5년 이내 외벌이로 전환
- > 여성들의 가사/육아책임, ‘직업전망의 부재’가 퇴직사유(2006년 전국 가족실태조사)
- =>직장은 능력주의의 성중립적 공간이 아니라 성별분업 이데올로기에 의해 노동시장 내 차별적 젠더관계를 생산해내는 성별화된 공간

(1) 누가 노동자인가?– 남성이 표준 노동자

- 남성을 표준 노동자로 규정 & 직장, 노동조합, 국가와 같은 ‘조직’의 남성중심성=>여성 노동을 주변화 & 평가절하시키는 핵심 요인

(2) 왜 여성의 임금은 낮은가?

- 남성 생계부양자를 표준모델로 하는 임금체계: 기업복리후생제도의 토대 & 사회적/문화적/정치적으로 여성의 적합한 자리를 가정으로 제한시키는 성차별적 제도
- 2013년 남녀 임금격차: 38.9%/ OECD 평균15.8%

(3) 여성은 산업예비군?

- 남성표준의 노동시장 구조는 여성들을 사적영역에 적합화
- >‘일이나 가족이냐’의 선택을 강요당함으로써 ‘마미트랙’의 현실적 선택을 하게 됨=>여성들은 직장, 가사/돌봄노동, ‘좋은 어머니’의 이중삼중의 부담을 갖게 됨

* ‘**second shift(두 번째 근무)**’: 직장에서의 임금 노동 후 집으로 또 다시 출근하는 맞벌이 여성들의 가사노동/양육을 도맡아 하는 이중 부담을 설명하는 용어 (혹실드)

7. 성평등적 노동 개념 정립을 위한 제안

- i) 남성중심적 조직운영 -> 여성 친화적 or 가족 친화적 방식으로 전환 제도만 봐서는 발전된 국가이지만 이것이 실제로 얼마만큼 사용되고 있는가를 확인 할 경우 실제 사용하지 못하는 경우 + 기업에서 실제로 지키지 않는 경우가 대다수이다.
- ii) 노동시장의 남녀 고용차별 근절 위한 노력 선행: ex. 고용차별 관련 각종 지침 개발 및 행정감독 강화
- iii) 여성들의 노력 필요: 여성 스스로 성별분업 관념에서 벗어나 자기계발과 직업의식 고양