

재생산의 위기와 여성인력활용정책

“은퇴 베이비부머의 아내, 청년 백수의 엄마 … 50대 아줌마 일터 내몰리다”

25일 오전 7시 충북 청주의 한 아파트, 주부 박순덕(54)씨가 거실에서 신문을 보는 남편(58)을 뒤로 한 채 출근길에 나섰다. 예전 같으면 아침을 차려 먹인 남편과 대학생 아들(23)을 배웅할 시간이지만 처지가 바뀌었다. 수입이 일정하지 않은 남편 대신 일터로 나가 가족의 생계를 책임져야 해서다. 남편은 외환위기 때 실직해 그동안 사업에 손을 대기도 했지만 지난해 암 수술을 받은 뒤로는 별이가 변변치 않다. (중략) 그러나 취업전선에 나선 50대 여성들이 맞닥뜨리는 현실은 녹록치 않다. 대다수는 청소 같은 허드렛일, 노인요양사, 식당 주방일 등 팍팍한 일자리로 내몰린다.

“서러운 노후, 부모 수발…손주 양육…엄마의 ‘돌봄’ 의무엔 정년이 없다”

“만약 어머님마저 거동이 불편해지시면 두 분(시아버지까지)을 제가 수발해야 합니다. 가정형편상 가사도우미를 쓰지 못하니깐요. 가뜩이나 힘든 살림인데, 걱정을 안 할 수가 없죠.” (중략) 자식들 다 키워놓으면 좀 편할까? 천만의 말씀이다. 이제 좀 쉬고 싶지만 늙은 몸으로 다시 양육 전선에 나서야 한다. 이번에는 자식들의 자식이다. 직장엔 정년이 있지만 여성의 돌봄에는 정년이 없는 셈이다. 60대 정모 씨의 집은 작은 ‘어린이집’이다. 7년 전 첫 손녀를 돌봤다. 현재는 큰딸의 두 아이와 둘째딸의 아이를 ‘키운다’. 가끔 사정이 있다며 막내아들네가 아이까지 맡길 때면 좁은 집이 아이들로 가득 찬다.

“워킹맘은 죄인입니다”

몸이 열개쯤 되고 시간이 48시간쯤 되면 좋겠지만 워킹맘도 몸은 하나고 시간은 똑같습니다. 그러다보니 항상 쫓기고 부족하다는 생각이 듭니다. 아이에게는 같이 많은 시간을 보내지 못하고 잘 챙겨주지 못해 미안하고 남편에게는 9첩 반상을 차려주지 못해 미안합니다. 직장에서는 더 복잡합니다. 육아휴직 때부터 동료들에게 폐 끼친다는 생각에 괜히 미안하고 복직해서 열심히 할 일을 해도 여전히 눈치를 보게 됩니다. 회식 때 일찍 귀가하거나 월차를 내더라도 혹시나 여자이기 때문에, 엄마이기 때문에 그렇다는 소리를 들을까봐 신경이 쓰입니다. 아마 워킹대디들은 하지 않는 고민일 겁니다. 워킹맘은 모두에게 죄인이 되는 기분입니다. 온통 미안한 일 투성이고 늘 죄책감을 안고 삽니다.

전 연령대에 걸쳐 여성들의 삶은 고단함. 여성들은 어려운 취업난을 뚫기 위해 외모도 갖출 것을 요구받음. 어렵사리 취업하더라도 임신 출산으로 경력단절이 발생. 비정규직이라 출산 육아휴직이 불가능하거나, 또는 회사에서 전망을 찾기 어렵거나, 공적인 보육시설 및 지원의 부족 등으로 퇴사하기 때문. 경력단절 여성들 대부분은 비정규직으로 재취업. 50대 여성 노동자들의 고용률이 20대를 넘어서고 있으나 대다수 저임금 서비스직 일자리임. 퇴직한 남편과 구직 중인 자녀, 노후를 보장할 사회복지 시스템의 취약함으로 일자리를 찾는 경우가 많기 때문. 게다가 50대 여성들은 다른 한편으로는 손자손녀를 돌보거나 아픈 남편이나 부모를 돌보는 역할도 동시에 수행. 여성들의 출혈적인 노동으로 사회가 지탱되는 상황.

1. 생산-재생산 관계

○ 생산과 재생산의 관계

- 생산이 한사회의 부(富)를 생산하는 과정을 의미한다면, 사회적 재생산은 단지 그 사회 성원들의 생물학적 재생산뿐만 아니라 그 사회를 유지하는 사회적 행위의 재생산을 의미. 모든 경제 체계는 재화 및 서비스의 생산과정과 그러한 재화 및 서비스의 생산자로서의 인구의 사회적 재생산과정 사이의 특정한 관계를 전제로 함.
- 하나의 역사적인 경제 체계로서 자본주의 체계 역시 다른 모든 경제 체계처럼 재화 및 서비스의 생산과정과 인구의 재생산 과정 사이에 특정한 관계를 전제로 함. 즉 노동력의 상품화(자본-임금관계)를 핵심으로 하는 자본주의적 생산관계는, 상품의 생산과정과 노동력의 사회적 재생산과정 사이의 고유하게 자본주의적인 관계를 전제로 함.
- 자본주의적 생산관계는 무엇보다도 상품의 생산과정과 노동인구의 사회적 재생산과정 사이의 분리를 전제로 함. 노동인구가 자신이 직접 생산한 재화를 가지고 스스로를 재생산하지 않는다는 것. 역사적으로 노동시장에 생계를 전적으로 의존하도록 자급하는 가계로부터 생계수단을 박탈하는 과정(ex: 엔클로저)이었음.
- 이러한 분리는 생산뿐만 아니라 재생산의 의미와 목표도 변화시킴. 자본주의 하에서 생산과정은 가치의 증식과정(축적과정)이 됨. 그리고 자본주의 하에서 생산-재생산 관계는 이윤의 형성 및 축적과 양립 가능해야 함. 그러나 자본주의가 자동적으로 재생산 과정에 대한 일반적 해법을 가진 것은 아님. 가족과 국가와 같은 제도들이 생산과 재생산 사이의 분리를 매개하는 조정 매커니즘으로 역할을 함.

○ 성별분업, 가족, 국가

- 성별분업: 자본주의 산업화 이전에는 생산과 재생산이 거의 같은 장소에서 이뤄짐. 그러나 이후에는 생산과 재생산의 분리는 임금노동과 무임금노동 사이의 분리를 초래. 노동이 임금노동이 되자, 재생산 노동은 무임금 가사노동이 됨. 이러한 분리는 여성들의 입장에서 임금노동과 재생산 노동을 조화시키기 어려워지게 함. 가사와 양육으로 노동시장에서 퇴출된 여성은 생계수단을 얻기 위해 남성에게 경제적으로 종속되게 됨. 가족임금은 남성을 생계부양자로 여성과 아동은 부양대상으로 규정하면서 성별분업을 공고하게 함. 그러나 모든 가족이 가족임금을 버는 가장이 있는 것이 아니라는 사실을 간과했고 노동시장에서 여성은 부차적인 노동으로 취급되었음.
- 가족: 자본은 상품으로서 노동력을 구매하고 임금을 지급하며, 가족에서 노동력 상품은 임금재와 가사노동이 결합되어 생산됨. 그러나 가사노동은 무상으로 제공되는 것으로 취급되며 자본은 무급가사노동 부담을 증가시킴으로서 비용을 절감할 수 있음. 가사노동은 임금과 공적 서비스가 역사적으로 주어진 생활수준과 격차가 발생할 때 그것을 메우는 역할을 함. 가사노동의 증가는 상대적으로 더 높은 생활수준, 더 높은 질의 노동을 보장함. 가족이 자본주의 체제에서 이러한 신축성을 제공하는 것.
- 국가: 자본주의에서 국가는 사회적 재생산과정을 감독하고, 그것을 자본주의적 축적과정과 양립가능하게 하는 역할을 담당. 국가는 생산 및 재생산 조건의 변화에 따라 자신의 역할을 달리해왔음. 19세기 구빈법은 노동인구에 대해 국가가 가지고 있던 전 근대적 책임을 벗어나 국가 개입을 최소화 하는 성격을 가짐. 노동인구는 전적으로 임금에만 의존하도록 만드는 것. 이는 재생산 과정의 불안정성으로부터 나오는 비용을 전적으로 노동인구에게 전가. 여성들이

사실상 노동인구를 위한 사회보장 체계의 축이었음. 여성들은 낮은 사회적 비용으로 취업자, 실업자, 아이와 노인 병자를 돌보았음. 19세기 말 재생산의 위기가 발생하고 복지국가를 출현 시킴. 복지국가는 남성 생계부양자를 보조하면서 국가의 재생산에 대한 책임을 일정 인정함. 그러나 결코 가사노동을 대체하고자 하는 것이 아니라 그것을 보충하고자 할 뿐. 국가는 남녀의 성별분업과 그에 근거한 사회 변화에 관심이 없음. 여전히 가족에 대한 여성의 경제적 종속과 여성의 가사 의무를 당연시하고, 사회정책의 근본 수단으로 이용. 예를 들어 복지국가에서도 여전히 여성들은 아동과 다른 가족성원을 돌보는 데 일차적 책임이 있는 것으로 여겨짐. 학교나 의료 서비스는 가사노동에 의해 유지되지 않는다면 운영 불가.

2. 재생산의 위기

- 신자유주의는 국가가 일정부분 책임지던 재생산의 보충역할 축소하고 노동의 탈규제로 임금의 하방 압력을 작동시킴. 결국 신자유주의는 자본과 노동에 대한 규제를 축소해서 재생산 비용을 국가로부터 가족에게 이전시킴. 남성생계부양 핵가족 모델의 물적 토대라고 할 수 있는 복지국가와 가족임금이 침식되기 시작한 것임. 가계소득 감소와 국가로부터의 지원의 축소로 여성들의 노동시장 진출이 증가하나, 가사와 양육을 동시에 책임져야해 이중부담이 심화되는 상황. 이에 따라 여성들이 가정에서 담당하던 재생산노동의 공백이 발생하여 재생산의 위기를 초래하게 됨.

- 복지국가의 축소는 개인의 경제적 자립의 강조로 특징. 신자유주의적 사회정책은 시장노동 참여를 통한 개인의 경제적 자립 촉구. 여성도 예외가 아님. 남성 생계부양자 모델 쇠퇴하고 성인 근로자 모델이 정책 처방의 규범으로 지배. 국가가 여성이 시장노동에 참여함으로 인해 발생한 돌봄과 재생산을 위한 자원의 부족을 공적으로 지원한다거나, 남녀가 함께 시장노동과 돌봄노동을 공유하는 모델을 지지하는 것이 아니라 여성을 포함한 그 누구도 돌봄 책임이 없다고 전제하는 성인 근로자 모델이 기업의 인사관리 규범으로 정착. 여성을 일차적으로 시장노동에 참여하고 이차적으로 돌봄을 제공해야 하는 사람으로 규정.

- 여성에게 남성과 동등하게 시장노동에 참여해야 할 것을 요구로 했다는 점에서 성별의 차이가 완화된 것 같지만 재생산 비용을 가족에 떠넘기고 있는 것에 다름 아님. 돌봄비용을 개별 가족이 치르게 함으로써 여성이 시장노동에 참여하는 혜택을 감소시키는 것과 마찬가지. 여성이 담당하고 있던 가사노동 부담 경감되지 않았을 뿐 아니라 가계소득 보충하기 위한 시장노동의 부담 더해짐. 저소득층은 상품화된 대체노동의 구매가능성이 제한적이라 더 많은 시간을 시장노동과 돌봄노동에 할애하게 됨.

- 복지국가의 발전은 전일제 남성 임금노동자와 사회재생산을 담당하는 의존적인 아내를 기반으로 하는 가족 모델을 기반으로 함. 여성의 시민권은 가족의 역할에 기초해서만 주장될 수 있었고 개인으로서 시민권을 행사하는 것은 불가능. 국가는 오히려 여성을 배우자나 의존자로서 남편과의 관계를 기반으로 탈 상품화, 즉 여성의 가사노동 담당을 조장.

- 신자유주의적 구조조정 과정에서 이러한 성별의 차이는 완화된 동시에 심화. 성별의 차이가 완화된다는 점은 고용안정성과 임금 감소라는 측면에서 남녀의 노동시장 경험 수렴. 반면 성별 차이 심화는 신자유주의 경제 재구조화 과정에 수반되는 가사노동의 가족화, 상품화에서 드러남. 가족이 수행해야 하는 가사노동을 심화시키거나 여성에 대한 노동시장 요구를 심화시키는 방식으로 정책 고안되면서 성별 차이 심화.

- 한편 신자유주의 세계화는 재생산의 세계화로 성별과 계급 인종을 교차하는 경향이 나타나게 함. 신자유주의 세계화는 착취에서조차 배제되는 지역을 양산하고, 해당지역의 사람들은

더 나은 삶을 찾아 이주를 선택. 재생산이 점점 일국의 경계 안에서 일어나는 것이 아니라 국경을 넘나드는 복잡한 양상을 띠게 됨. 제한된 시민권을 가진 이주 여성이 사적인 가정에서 돌봄 노동자 역할을 수행하면서 고소득 여성을 대신하여 재생산 역할을 수행. 여성의 시장진출로 맞벌이 부부가 증가했으나 재생산 부담을 감소시킬 공적 자원은 되려 축소. 구매력 있는 계층은 주변화된 여성노동력 고용. 세계화가 재생산에 영향을 미치는 과정에서 성별, 계급, 인종이 상호 작용. 이는 자본주의의 발전이 다른 나라에서 이미 생산된 노동의 공급에 의존하고 있으며, 이러한 이주는 가족임금이라는 문제가 초국적 조건에 의해 규정되고 있음을 드러내고 있음. 이주 가사노동자는 자기 자신의 사회재생산 비용을 감출 뿐만 아니라 그들 고용주들의 사회재생산 문제도 감춤. 이들을 고용하는 중산층 여성은 마치 남성인 것처럼 노동시장에 참여하여 자신의 시민권을 확보하기 때문. 신자유주의는 개인의 자립과 독립을 강조하지만, 역설적으로 이주 노동자와 고용주가 전 지구적으로 의존관계에 있음을 드러냄으로써 신자유주의의 신화에 정면으로 도전.

○ 한국의 재생산 위기

- 한국은 1997년 외환위기 이후 대규모 구조조정과 실업이 발생하면서 가족 문제가 사회적으로 대두. 남성 생계부양자의 실직과 임금삭감으로 기혼여성들의 취업이 확대되었으며, 청년실업이 증가하고 비정규직이 확대되자 젊은이들은 결혼을 미루거나 하지 않아서 만혼이 증가하고 출산률이 감소. 여성이 생계와 돌봄을 모두 책임져야하는 이중부담을 가중. 경제위기로 인해 가족이 담당하던 사회재생산 기능에 공백이 생겨났고, 아동과 노인 등에 대한 돌봄은 사회적으로도 개별적으로도 책임지기 어려운 상태.
- 국가는 생산적 복지를 통해 노동유연화로 인한 실업과 고용불안, 빈곤의 확대에 대응하고자 함. 개인의 경제적 자립과 자조를 강조하고, 노동 능력이 없다고 판단되는 계층에게 최소한의 생활보장을 제공하는 잔여적 형태의 복지 체제. 생산적 복지의 목표 집단 가운데 하나가 무급 가사양육을 전담하던 여성. 게다가 출산율 감소로 여성노동력의 필요성이 더욱 증대됨. 따라서 여성의 임금 노동을 지원하기 일가정 양립과 돌봄의 사회화를 위한 복지제도가 강화.
- 그러나 돌봄노동의 사회적 책임 강화라기보다 시장화된 방식으로 추진되면서 비용을 개별가족에게 전가하고 있으며, 돌봄노동의 저평가를 전제로 하고 있어 노동자들의 조건이 열악함. 또한 부유한 가족은 가사와 돌봄노동에 할애하는 시간을 줄여 대체 서비스를 구매하는 데 저임금 여성노동자나 조선족 이주 여성을 채용하면서 격차가 발생.

3. 여성인력 활용정책 비판

○ 여성인력 활용정책 등장 배경

- 낮은 출산율

결혼과 출산에 대한 가치관의 변화, 소득 및 고용불안정, 여성의 경제 진출 확대, 여전히 여성에게 전가되는 가사 양육 부담 등이 출산율을 낮추는 요인으로 작용. 여러 가지 요인 중에서 역설적이게도 '강한 가족주의'가 중요한 문제. 한국사회에서 가족은 생활에 필요한 모든 자원의 원천이라고 해도 과언이 아님. 국가복지가 최소한의 소득수준을 보장하지 못하는 사회에서 가족은 생존의 단위가 되어 계층상승이동의 전략을 모색해야 하며, 그것을 성취하기 위한 자

원은 가족관계에서 나올 수밖에 없음. 심화되는 경쟁 압력을 최소화하며 계층상승에 성공하기 위해 자녀수를 줄이는 것.(ex: 자녀가 노후의 힘이 아니라 노후의 짐이 될 수도 있음. 노후자금과 자녀 양육비용의 양자택일 관계) 남부유럽의 이탈리아 스페인 그리스 역시 북유럽보다 출산율이 낮는데 가족을 지원하는 복지체계가 취약하고 가족주의가 강한 공통점이 있음.

- 제자리걸음인 여성의 경제활동 참가율, 여전한 경력단절

여성들은 가정을 돌보며 직장을 다니는 기회비용을 저울질해서 선택. 소위 '여성 직종'에서 근무하는 여성들은 임신하면 사직. 임금이 낮고 승진해도 급여가 크게 오르지 않기 때문. 업무는 고되지만 그에 상응하는 대가를 기대할 수 없다면, 아이를 다른 사람에게 맡기는 데 드는 비용을 감수하며 다닐만한 직장이 아니라고 생각. 하지만 자녀가 성장할수록 남편의 수입만으로는 생활비가 부족하기 때문에 많은 여성들이 재취업. 경력단절 여성 대다수의 경우 임금이 낮은 비정규직으로 재취업.

대기업처럼 임금과 고용이 안정적인 직장에 다니는 여성들. 하지만 야근과 주말근무를 밥 먹듯이 해야 생존. 승진경쟁에서 살아남은 여성은 극소수, 대개 미혼이거나 가족에 신경을 덜 쓰는 경우. 다수의 여성들은 회사에서 살아남을지 가족을 택할지 고민하다가 퇴직해서 전업주부로 자녀의 학업에 매진하는 길을 택함. 상대적으로 남편의 수입이 높아서 경력단절 후 재취업에 나서지 않는 경우도 많음. 직장여성이 출산육아로 단절 없이 경력을 유지하는 경우는 임금과 고용이 안정적이고, 여성에게 승진기회가 많은 곳으로 주로 공기업.

- 이처럼 여성노동자의 경력단절에는 안정적인 임금과 고용 그리고 직장 내에서의 전망 여부가 영향. 문제는 여성노동자 대다수가 임금이 낮고 고용이 불안하며 장래가 불투명한 노동조건에서 일하고 있다는 것. 공기업이나 대기업 여성노동자는 소수에 불과.

○ 박근혜 정부 여성정책

- 저출산 문제가 사회적으로 대두되면서 이것이 잠재성장률의 하락으로 연결된다는 분석에 대한 합의가 광범위하게 형성. 부족한 노동력을 여성의 노동시장 진출과 장기적으로는 출산장려로 해결하려는 대책이 제출. 즉, 임신출산을 지원하고 양육부담을 경감시키는 출산장려정책과 여성의 경제활동참가 독려 정책이 여성정책이라는 명분으로 등장하게 됨. 이에 따라 2005년 「저출산고령사회기본법」을 제정하고 2006년에 「제 1차 저출산고령사회기본계획: 새로마지 플랜」을 수립하였으며, 2010년 「제2차 저출산고령사회기본계획」이 발표되었음.

- 3차 기본계획은 2015년 9월에 발표됨. 여성의 경제활동 참가 확대와 출산장려라는 큰 틀의 맥락이 유지되고 있음. 2차 기본계획이 기혼가구 중심의 정책에 무게를 두고 있어 만혼으로 출산율이 낮아지는 문제를 간과했다고 진단. 또한 일가정 양립지원 제도가 제대로 시행되지 않으며, 정책의 사각지대를 고려하지 못한 한계가 있다고 지적. 이에 따라 3차 기본계획은 만혼문제 해결을 위해 노력하고, 일가정양립 정책을 정착시키며 정책수혜에서 제외된 사각지대를 해결하겠다는 목표를 밝힘.

○ 보육지원 정책 비판

- 2013년부터 만0세~5세 아동 보육지원, 84개월 미만 전계층 가정양육수당 지원인 무상보육이 시작됨. 그러나 무상보육은 보육의 시장화를 포기하고 공공화를 지향하는 획기적 전환은 아니었음. 실제 국가의 역할은 보육비 지원으로만 한정되고, 국가는 현금급여 이외에는 아무 것도 책임지지 않는 정책. 즉 지금의 무상보육정책은 국가중심의 공공화 내용은 충족시키지

못하면서 보육서비스 공급체계에서 민간시장 중심의 공급구조를 유지 확대하는 보육의 시장화를 촉진.

- 비용을 지원하는 것을 당장의 경제적 부담을 덜어주는 하지만, 공적보육시설의 확충을 지연시킴. 보육재정의 86%를 비용지원에 사용하고 있기 때문. 보육시설의 민간화는 이윤추구로 인해 보육의 질 하락시키고, 경제력에 따른 보육서비스 격차를 유발. 무엇보다도 보육의 질은 보육노동자의 노동조건이 담보되어야 가능하지만 현재 민간보육시설의 이윤추구로 발생하는 보육의 질 저하와 각종 어린이집 사고 문제를 보육교사의 자질과 감시부족으로 해결하는 실정. 이러한 조건은 보육시설에 대한 불신을 심화시키고 아이는 엄마가 직접 돌보는 것이 바람직하다는 인식을 강화.

- 한편 아동을 보육시설에 보내지 않는 가정에 양육수당을 지원하는데 이는 일관된 보육정책 기조 아래서 추진되기 보다는 정책 편의에 따라 시행되는 성격이 큼. 무상보육을 실시하면 보육시설로 아동들이 몰릴 텐데, 단기적으로는 취업여성 지원을 우선으로 하고 장기적으로는 국공립 보육시설을 확충하는 방향으로 해결하지 않고 미이용자에게 모두 수당을 주는 방식으로 해결. 게다가 양육수당은 기존의 여성경제활동 지원이라는 목표와 상충하며 남성생계부양모델을 고착하는 효과 등을 고려하지 않았음.

- 휴직제도 비판: 출산전후 휴가와 육아휴직이 법으로 보장되고 있으나 여전히 사각지대가 넓음. 여성노동자가 임신하면 비정규직의 경우 계약을 해지하는 일이 비일비재하고, 정규직이라고 해도 무언의 압력으로 직장을 그만두게 만드는 경우가 많기 때문. 2014년 국회의원 조사¹⁾에 따르면 고용보험에 가입한 직장을 다니는 여성 중 출산·육아휴직 중에 일을 그만둔 여성이 1739명. 비정규직의 고용보험 가입률이 44%인 현실을 감안한다면 더 많은 여성들이 직장을 그만 두었을 것으로 추정. 한편 출산 육아휴직이 법으로 보장되기는 하지만 실제로 지켜지지 않는 일이 빈번함. 육아휴직의 사각지대를 축소하여 비정규직 여성들을 포괄할 수 있어야 하지만, 다른 지원제도보다 휴직 제도를 강화하는 것은 바람직하지 못함. 현재 육아휴직이 남녀에게 모두 권장되고 있으나 주로 여성들이 사용하고 있으며, 휴직기간이 늘어날수록 업무복귀가 어렵고, 여성에게 육아가 전가될 가능성이 있기 때문.

○ 유연근무제 비판

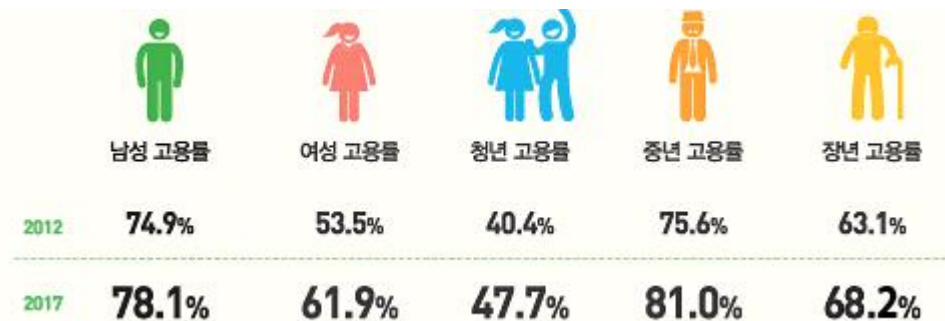
- 유연근무제란 일정한 시간과 장소 형태를 요구하는 정형화된 근무제도에서 탈피한 신축적인 근무제도. 여성들이 아침 일찍 출근해서 저녁 늦게 퇴근하면 집안일하기가 어려워 직장을 그만두거나 취직을 꺼리게 되니, 근무시간을 유연하게 조절하자는 취지. 핵심 근무시간을 제외하고는 편리한 시간에 근무하는 유연 출·퇴근제, 회사에 나오지 않고 집에서 근무하는 재택근무제, 하나의 일자리를 두 사람 이상이 나눠 근무하는 일자리 공유제, 1일 근무시간을 늘리는 대신 추가 휴일을 갖는 집중근무제, 근무자가 원하는 일정기간 근무시간을 줄이는 한시적 시간근무제 등이 포함. 정부는 2010년부터 유연근무제 도입을 장려. 통계청에 따르면 2012년 3월 기준으로 전체 임금근로자 중 유연근무제를 활용하는 비율이 13.4%(여성은 18.6%), 그중 52.9%가 시간제 근로자. 특히 최근에는 정부가 시간제 일자리를 여성 친화적 일자리라고 장려하면서 공공부문에서부터 도입.

1) 한정에 새정치민주연합 의원이 2014년 고용노동부로부터 받은 '출산휴가 및 육아휴직 중 고용보험 자격상실 사업장 명단' 자료를 분석한 결과 발표 내용.

- 여성들이 맡은 직무는 시간제 노동자를 써도 되는 중요하지 않은 일로 분류되고, 회사가 구조조정을 단행할 때 우선 해고하거나 외주화할 가능성이 높아져 고용이 불안해짐. 이미 여성이 주로 맡아온 역할들은 비핵심업무로 간주되어 임금이 적고 고용 역시 안정적이지 못한 것이 현실. 때문에 유연근무제를 통한 여성들의 시간제 전환이 야기할 결과는 자명. 여성은 집안일을 일차적으로 책임져야 하니까 저임금 비정규직도 괜찮다는 것.

- 뿐만 아니라 유연근무제가 일과 가정 양립을 돕겠다고 했는데, 여성들의 집안일 부담은 전혀 줄어들지 않음. 집안일은 본래 여성들의 몫이니까 일찍 퇴근해서 아이를 돌보고 밥 지으라는 얘기. 결국 여성의 가족 돌봄 의무가 축소되지 않고 대안적 사회시스템을 만들기 위한 제도 확충은 미뤄짐. 시간제 일자리가 성공적으로 도입되었다는 네덜란드 역시 시간제로 일하는 여성들의 증가로 보육시설 확충이 지연되었다고 평가.

○ 시간제 일자리 비판



- 고용률 70% 달성의 핵심목표는 2017년까지 여성고용을 165만4천명(고용률 61.9%) 증가시키는 것. 한편 고용률 70% 달성을 위해 새로 필요한 238만개 일자리 중 40%를 시간제 일자리로 채우겠다는 구상. 시간제 일자리 상당수는 여성들이 취업하고 있고, 정부가 창출하겠다는 시간제 일자리 역시 여성을 주요 정책대상으로 삼고 있음.

- 2015년 여성 고용률이 54.8%로 최대치를 기록함. 그러나 고용률 증가를 이끈 것은 저임금 고용불안에 시달리는 시간제일자리로, 지난 10년 새 두 배로 늘어 여성 5명 중 1명 꼴인 것으로 조사됨.('한국의 시간제 여성 실태' 2015년. 심상정의원실) 2005년 73만6천명이었던 시간제 여성노동자 수는 10년 뒤인 2014년 144만5천명으로 2배로 증가. 전체 여성노동자 중 시간제 여성노동자의 비율도 2005년 11.7%에서 2014년 17.7%로 늘었음.

- 여성노동자 중 시간제 노동자 비율은 늘고 있지만 일자리의 질은 답보 상태. 2014년 현재 시간제 여성노동자의 89%가 비정규직(임시직). 특히 시간제 여성 노동자 중 근로기준법 적용을 받지 못해 퇴직금과 연차휴가, 4대 보험을 보장받지 못하는 주 15시간 미만 초단시간 노동자 비율이 2005년 23.9%에서 2014년 32.1%로 늘었음. 저임금(월급 2005년 130만원, 2014년 190만원 이하) 여성 노동자 중 시간제 여성노동자가 차지하는 비율도 같은 기간 25%에서 41.6%로 급상승. 시간제 일자리 수는 늘어났으나 고용 불안·열악한 노동환경의 그늘은 깊어짐.

- 특히 고용률 70%를 내세운 박근혜 정부가 결혼·출산으로 경력단절 상황에 처한 여성 취업을 높이려 시간선택제 일자리를 의욕적으로 추진하고 있지만, 취지와 달리 지난 2년간 생계를 목적으로 하는 미혼 여성 노동자가 더 늘었음. 또 생계를 이유로 시간제 노동에 뛰어들어

성의 비율이 2006년 25.5%에서 2014년 31.7%로 증가.

우리 아이 돌봄교사가 '10분 단위' 근로 계약을?(2014년10월24일 오마이뉴스)

충남의 한 초등학교 비정규직 돌봄교사들은 월·수·금 3일은 오후 2시부터 5시까지 3시간을 일한다. 나머지 2일은 2시간 50분 근무다. 화요일과 목요일은 출근 시간이 평소보다 10분 늦은 오후 2시 10분이기 때문이다. 하지만 수업을 준비하거나 뒷정리하는 시간까지 생각하면 매일 3시간 이상을 근무한다. 어찌됐든 근로계약서에 명시된 이들의 주중 근무시간은 14시간 40분이다.

하루 3시간씩 주 15시간을 일하면 임금을 계산하기도 편하다. 한 달을 4주로 계산하면 한 달에 60시간으로 딱 떨어진다. 하지만 주당 14시간 40분을 근무하게 되면 58시간 40분을 근무하게 돼 급여 계산이 다소 복잡해진다. 이런 이유로 대부분의 근로계약은 '한 시간 단위'로 이뤄진다. 그럼 이 학교가 돌봄교사의 출근을 10분씩 늦춘 이유는 무엇일까?

근로기준법상 주중 15시간 이상을 근무하면 퇴직금을 받을 수 있고, 2년 동안 근무한 후에는 무기계약직으로 전환될 수 있다. 그러니까 주중 이틀 동안 출근시간을 10분 늦춰 근무시간이 15시간이 넘지 않도록 하는 것은 퇴직금을 지급하지 않고, 무기계약 전환도 하지 않기 위한 '꼼수'인 것이다. 또 주중 근무시간이 15시간이 넘지 못하면 이들의 연가나 병가 등 휴가 역시 보장할 필요가 없어진다.

지난 3월 29일 국회에서는 전국의 돌봄교실 실태와 관련한 증언대회가 열렸다. 돌봄교실은 맞벌이 부부가 귀가하기까지 학교를 마친 초등학교 저학년 학생들을 학교에서 맡아주는 제도다. 여기서 일하는 돌봄교사는 거의 다 비정규직으로 고용이 불안정한 사람들이다. 이날 토론회에서 돌봄교실의 많은 문제점들이 지적됐지만, 그중 가장 이목을 끈 것은 '10분 단위' 근로계약이다.

주중 근무 15시간을 넘기지 않게 하기 위한 방법은 다양했다. 앞선 사례처럼 일주일에 이틀 동안 근무시간을 10분 늦추거나 아니면 퇴근시간을 10분 앞당기는 사례도 있었다. 아예 주 5일 동안 출근이나 퇴근 시간을 10분씩 변경하는 방식으로 주 15시간 근무를 피해가기도 했다. 이런 기준은 돌봄교사뿐 아니라 초단시간 근무를 하는 각종 직군에 모두 적용되는 것으로 2013년 통계청에 따르면 약 49만 명이 종사하는 것으로 집계된다.

○ 사회서비스 정책 비판

- 고용율 70% 달성을 위해 여성을 위한 일자리로서 정부는 사회서비스 일자리 49만개를 추가 창출하겠다는 계획. 정책방향은 사회서비스 시장화를 통한 것임. 단적으로 “사회서비스에 대한 ▲재정지원 방식을 수요자 지원방식으로 추진하고, ▲사회서비스 제공기관 진입규제 완화, ▲사회서비스 가격정책 개선 등을 통해 중산층의 수요를 충족할 수 있는 민간 사회서비스 시장을 확대한다.”는 보건복지부의 발표 내용에서 확인 할 수 있음.
- 사회서비스를 시장화한다는 의미는 경제적 여유가 있는 사람들은 많은 돈을 써서 좋은 서비스를 받을 수 있고, 돈이 없는 사람들은 서비스를 받을 수 없다는 것. 국민이라면 누구나

이용 가능한 공공서비스가 아니라 이윤을 창출하기 위한 돈벌이 수단으로 전락하게 됨.

- 인간은 살면서 전 생애 동안 다른 사람의 돌봄이 필요함. 모든 인간이 살면서 다른 사람의 손길을 거쳐야 한다면 공동의 책임을 지도록 사회 시스템을 확보하는 것이 필요. 우리가 인간다운 삶을 살기 위해서 물이나 전기, 가스 같은 시설은 공적으로 사용할 권리가 보장되어야 한다고 주장하는 것처럼, 돌봄 역시 공적인 서비스로 제공되어야 함. 그렇지 않으면 오랜 시간 동안 그래왔던 것처럼 여성의 희생을 담보로 개별 가족이 자체 해결할 수밖에 없을 것. 따라서 진정 여성을 위한 사회서비스 정책이 되려면 국민 누구나 보편적으로 누릴 수 있도록 공공서비스로 제공되어야 함.

- 한편 사회서비스 정책은 여성의 일자리 창출 의미. 실제로 사회서비스 직종에서 일하는 사람들은 대다수가 여성. 하지만 저임금·비정규직 일자리이고, 심지어 노동자로서 인정받지 못하는 경우도 있음. 말이 좋아 여성을 위한 일자리이지, 사실은 여성을 부려먹는 일자리라고 하는 것이 더 적당한 표현. 딸이나 며느리로서 여성들이 집에서 무급으로 하던 일이니, 일을 익히는 데 어렵지도 않고 아무나 쉽게 할 수 있으므로 적은 돈을 줘도 된다는 생각이 있기 때문.

요양보호사의 노동실태와 개선방안

박대진 | 공공운수노조 돌봄지부 사무국장

민간 시장에 내맡겨진 노인장기요양서비스는 장기요양기관의 과당경쟁으로 제대로 된 서비스가 제공되고 있지 않다. 민간 기관들은 노인장기요양서비스의 질 향상을 위한 경쟁이 아닌 각각의 이윤추구에만 혈안이 되어 노인장기요양제도의 취지를 무색케 하고 있다. 사회적 공공성이 탈각된 노인장기요양제도의 최대 수혜자는 돈벌이에만 혈안이 된 민간기관이며 피해자는 제대로 된 서비스를 받지 못하는 어르신과 장시간 중노동에도 열악한 처우로 시달리는 요양보호사이다.

▶ 저임금

요양보호사들은 대부분은 노동시간 대비 최저임금에 못 미치는 임금을 받고 일한다. 2008년 노인장기요양보험이 도입될 때의 수가 표준모형(이하 표준모형)에 제시된 재가요양보호사의 임금은 월 140만 원이었다. 하지만 '12년 장기요양기관 운영 현황 자료(이하 실태조사)에 따르면 재가 요양보호사의 월 임금은 60만 원도 되지 않는다. 또한 시설요양보호사의 경우 임금이 월 190만 원대로 설계되었지만 시설 요양보호사들이 받고 있는 임금은 약 120만 원 정도로 노동시간을 고려한다면 최저임금에도 못 미친다. 2008년 수가산정모형과 실제 요양보호사 임금 사이의 괴리가 매우 크며 유사직종에 비해서도 임금이 적다. 요양보호사와 어르신에게 제공되어야 할 노인장기요양 보험수가가 요양기관의 몫으로 돌아가는 실정이다.

▶ 상시적인 고용불안정

재가 요양보호사의 경우 이용자 서비스가 종료되어 일자리를 잃게 되는 경우는 다양한데 이용자가 사망하거나 병원, 요양시설로 들어가면 바로 일이 구하기 어려워 실직상태에 놓이게 된다. 따라서 재가 요양보호사는 여러 기관을 전전해야 하고, 일이 끊기면 몇

개월씩 쉬어야 하는 경우가 빈번하게 일어난다. 또한 이용자가 서비스가 마음에 안 든다고 요양보호사를 쉽게 바꾸기도 하여 상시적 고용불안 상태에 있다. 시설 요양보호사의 경우는 장기요양시설이 퇴직금을 주지 않으려고 근로계약기간을 1년 미만으로 설정하고 신규채용 형태로 다시 채용하거나 아니면 아예 해고하는 경우도 허다하다. 장기요양기관에 비해 요양보호사의 수가 부족함에도 요양보호사들은 장기요양기관의 횡포와 제도적인 미비함 때문에 고용이 불안정하다.

▶ 휴게시간도 없는 중노동과 무료노동

대부분의 장기요양시설은 규정된 휴게시간이 없거나 휴게시간을 거짓으로 작성하는 경우들이 많다. 휴게시간을 정해놓지 않으면 최저임금에 못 미치는 상황이 되기 때문에 실제로는 대기시간이며 노동을 하는 시간임에도 근로계약서 상으로는 휴게시간으로 명시하고 있다. 즉 시설의 요양보호사들은 최저임금 미만을 받으면서 공짜노동을 하고 있다. 점심시간도 10분 만에 먹고 들어와서 일을 계속 해야 한다.

▶ 근골격계질환과 산재보험 미적용

50~60대의 중고령 여성이 휴게시간도 없이 거동이 불편한 이용자의 이동, 자세변경 등 근력이 소진되는 일을 지속적으로 행하는 요양보호사들은 각종 근골격계 질환에 시달린다. 요양보호사의 80%이상이 근골격계 질환으로 병들고 있다. 근골격계 질환으로 더 이상 일하기 힘들거나 입원을 해야하는 경우에도 산재보험마저 제대로 적용되지 않는다. 근골격계질환을 호소하며 산업재해 신청을 하는 대부분의 요양보호사는 퇴행성 질환이라는 이유로 산재보험 적용이 거부된다.

▶ 요양시설인력기준의 불합리함과 부정수급

노인장기요양보험법에 따르면 요양시설의 경우 이용자 대 요양보호사 비율이 2.5대 1로 설계되어있다. 이는 총량 비율로 설계되어 상시적인 인력의 2.5:1을 담보할 수 없다. 대부분 24시간 격일제, 주야 맞교대제를 택하고 있는 요양시설의 요양보호사는 경우에 따라 1명이 20~30명을 돌봐야하는 경우가 허다하다. 이런 상황에서 제대로 된 케어를 행할 수 없으며 야간에 이용자의 안전 또한 보장할 수 없다. 심지어 친인척등 요양보호사를 허위로 등록하고 노인장기요양수가를 부정수급하는 곳도 많다. 하지만 정부의 관리 감독이 제대로 시행되지 않아 이를 적발하기도 힘든 상황이다. 행정편의적 발상의 요양시설 인력기준은 요양보호사에게 휴게시간을 빼앗고 중노동을 부과한다.

▶ 장기요양기관 등록제 인한 과당경쟁

노인장기요양보험법은 간단한 절차로 누구나 일정한 요건을 갖춰 신고만 하면 장기요양기관을 설립·운영할 수 있도록 정하고 있다. 그 결과 지나치게 많은 수의 장기요양기관이 난립하고 있다. 장기요양기관의 난립은 과당경쟁을 초래했고 그 과정에서 이용자를 유치하기 위한 탈법·불법행위가 만연하고 영리를 목적으로 하는 장기요양기관은 이익을 남기기 위하여 식자재비, 필요한 기구비, 요양보호사의 인건비를 줄였다. 이는 고스란히 노인장기요양 서비스의 질저하로 직결되고 있다.

4. 경제위기와 재생산의 위기에 대한 대응

- 남편이 가족의 생계를 책임지고 아내는 살림과 양육을 맡는 가족형태는 경제가 위기에 빠지면서 더욱 유지되기가 어려운 추세. 가족은 이미 변화하고 있음. 하지만 지금의 변화 방향은 여성의 이중부담을 더욱 심화시키고 있어 바람직하지 않음. 가사와 양육의 사회적 책임이 강화되고, 여성이 남편에게 의존하지 않고 스스로를 부양할 수 있는, 또 다른 가족으로 가기 위한 징검다리가 필요.
- 가사와 양육에 대한 사회적 책임을 강화하려면 지금의 사회서비스 정책이 달라져야 함. 이를 위해서 우선 여성이 가정에서 담당하던 돌봄노동에 대한 사회적 인식의 변화가 필요. 누군가를 돌보는 일이 사회를 유지하는데 중요한 일이고 가치 있는 일임을 확인해야 하는 것. 돌봄노동은 여성의 책임이라거나, 개별 가족이 알아서 능력에 맞게 해결해야 할 문제가 아니라 사회적으로 책임져야 하는 일로 인식해야 함. 이 과정이 바로 사회서비스의 공공성을 강화하는 기초가 될 것임.
- 또한 돌봄이 사회적으로 책임져야 할 중요한 일이라고 생각하는 사회는 당연히 해당 노동자들의 권리를 보장하고 노동조건을 개선해야 함. 사회서비스 노동자의 노동기본권이 보장되기 위해서는 해당 노동의 사회적 필요성과 중요성을 승인받는 과정을 동반해야 한다는 것. 양육에 대한 사회적 책임을 강화하기 위한 방법을 보다 구체적으로 모색해야 함. 현재 무상보육이 이뤄지고 있지만 양육자의 비용경감에 무게가 실려 있음. 보육재정의 80% 이상이 비용 지원에 사용. 그러나 비용 지원에 치우치면 당장 부모의 경제적 부담을 덜어주는 것은, 공적 보육시설의 확충은 미뤄지고 있음.
- 따라서 공공 보육시설 확충이 필요. 그리고 보육교사의 노동권 개선이 동반되어야 함. 공적보육시설에 대한 신뢰는 보육의 질이 전제되어야 하기 때문이며, 보육의 질은 보육노동자의 노동조건이 담보되어야 가능. 부모들이 공공 보육시설을 선호하는 이유는 교사의 질과 급식 등의 안전위생과 같은 보육환경에 대한 신뢰에 있음. 만족도가 높은 국공립 보육시설이 확대된다면 더 많은 아동들이 이용가능 할 뿐만 아니라, 보육서비스의 표준이 확립되어 민간시설에게도 강제하는 효과를 낼 수 있음. 결국 보육시설에 대한 전반적인 신뢰가 향상되고 보육의 사회적 책임이 강화되는 것.
- 공적인 사회서비스 확충과 함께 여성노동에도 변화가 필요. 남성을 생계부양자로, 여성을 가사책임자로 규정하는 성별분업은 여성의 노동을 부차적으로 여김. 여성의 노동을 독립적으로 인정하지 않고 남편의 수입을 전제하여 저임금과 고용불안을 정당화. 또한 임금으로 교환되지 않는 여성의 가사와 양육노동을 저평가하면서 유사한 업종의 노동역시 낮게 평가. 그래서 오늘날 여성노동자 10명 중 6명은 비정규직이고, 남성에 비해 임금이 낮아 성별 임금격차가 매우 큼. 따라서 여성노동자의 임금고용조건을 개선이 필요함. 또한 여성의 노동조건 개선은 노동자에게 비용을 전가하는 사회구조가 근본적으로 변해야 할 것임. 이를 요구할 여성노동자들의 단결이 필요.