

# 제9강 일과 가족, 차별

- 일과 가족, 여성의 문제
- 오늘날에서 여전히 여성이 하는 일중 많은 부분은 '일'로 인정되지 않음
  - 전업주부 : '집에서 논다'
  - 여성에게 집은 휴식의 공간인가?
- '일', '노동'은 경제적 보수가 주어지는 활동에 국한됨.
  - 가정에서만 일하는 여성은 '노동력(labor force)' 아닌 '비경제활동인구'로 규정
  - 인간의 생명을 낳고 기르고 매일의 삶을 유지하는 여성의 재생산(reproduction) 활동은 비생산적인 것으로 평가
- 일의 기본 개념에서의 차이는 노동시장에서의 차별로 이어짐

## 제9강 일과 가족, 차별

- 일은 인간이 자아존중감을 형성하는 데 없어서는 안될 요소. 일을 통해 사회적으로 가치있는 존재, 능력있는 사람으로 인식됨
- 일은 자기인격을 형성하는 주요한 축. 일은 인간의 성격과 세계관, 가치관 등 도덕적 특성의 형성에 영향을 미침
- 일은 공동체 안에서 타인과 지속적인 상호작용을 유지해 가는 데 중요한 수단
- 그러나 많은 여성들(주부)은 일을 하고 있지만 일을 통해서 얻을 수 있는 자아존중감이나 능력의 개발, 사회구성원으로서의 참여의식을 성취할 수 있는 가능성은 크게 제한되고, 이는 여성에 대한 구조적 차별로 연결될 수 있음.

# 제9강 일과 가족, 차별

- 남성 중심, 조직 중심의 일
- 현재의 노동, 직업, 직무 개념 : 시장중심적, 이성중심적, 남성중심적
  - 시장에서 이루어지는 경제적 활동에만 초점이 두어질 경우, 여성들이 가정 안팎에서 수행하는 다양한 종류의 활동들은 가치를 지닌 것으로 평가 받지 못함.
  - 여성의 일에 대한 낮은 평가 초래
- 노동은 그것이 행해지는 사회적 관계 속에서 그 의미와 가치가 구성되는 사회적 구성물이라는 것을 보여줌.

# 제9강 일과 가족, 차별

- 노동시장의 차별: 일터의 현장에서는 다양한 형태의 차별이 존재
- 차별 discrimination은 동일한 상황에 있는 사람들에게 상이한 대우를 하거나, 서로 다른 상황에 있는 사람들에게 동일한 대우를 제시할 때 발생할 수 있음
- 산업사회의 발전과 더불어 차별에 대한 사회적 저항이 강해짐
- 남녀고용평등법: 차별이란 '사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조건을 취하는 것을 차별로 규정
- 차별에 대한 규정은 점점 더 폭 넓게 확장되고, 규제 또한 강화되고 있음.

# 제9강 일과 가족, 차별

- 노동시장과 보상 차별
- 노동시장에서 여성이 경험하는 차별 중 가장 심한 것이 임금차별 :  
1985년 여성임금은 남성임금의 46.7%,  
2004년 62.3%로 증가
- - 호주 90.9, 스웨덴 89.9, 프랑스 80.8,
- 미국 75.4, 싱가포르 71.4, 스리랑카 88.8
- 학력이 높을수록 남녀임금격차가 줄어들긴 하지만, 같은 학력 내에서도 임금격차는 여전 : 대졸여성은 남성의 74.3% 수준
- 생산성이나 직무 관련 요인을 통제하고도 남녀간의 임금격차가 상당히 크게 나타나고 있음

# 제9강 일과 가족, 차별

- 고용 차별
- 성별 직종 분리는 뚜렷한 이유없이 관행적으로 남성의 일과 여성의 일이 구분되어 있는 것. 결과적으로 남녀의 임금이나 근로조건의 차이를 가져올 수 있음.
- 모든 남성의 일이 여성의 일보다 좋은 것은 아니지만, 대부분의 여성의 일이 임금이 낮고 단순반복적이면 장래성없는 일인 경우가 많음.
- 수평적 분리와 수직적 분리 : 직무 분리가 업무 능력이나 기술의 차이보다 일반적으로 전통적인 성별 분업관에 의해 합리적인 이유 없이 행해지는 경우가 많음.
- 스웨덴의 고용할당제 : 어느 업종에서도 한 쪽 성이 60%를 넘어서지 않게 성별 비율을 조정하여 남녀 임금격차가 커지지 않게 국가정책적으로 세제혜택을 줌

# 제9강 일과 가족, 차별

- 채용 차별
- 남녀고용평등법에 의하면, 사업주는 특정 성을 배제하는 구인광고를 낼 수 없으며, 또한 특정 성에 한정해서 채용할 수 없음.
- 직무수행에 필요 없는 신체적 조건, 미혼조건 등을 제시해서도 안됨 .
- 현실은 여전히 분리모집의 관행 여전 : 남성은 정규직, 여성은 비정규직으로 채용
- 1994년 사무직 여성 채용조건 '160cm 이상, 50kg이하' : 업무 자체에 대한 능력을 기르기보다 외모를 가꾸고 무리한 다이어트, 성형수술을 하게 함

# 제9강 일과 가족, 차별

- 교육, 배치, 승진의 차별
- 입사 후 사내교육의 남녀차별
- 여성에게는 옷차림, 손님접대예절, 메이크업 등 업무의 본질과 관계없는 교육 실시
- 남성은 전문적 통력을 배양할 수 있는 현장훈련(OJT) 실시
- 교육에서의 차별은 업무배치의 차별로 이어짐
- 여성은 단순 보조적 업무에 배치
- 남성은 전문능력, 영업, 관리 능력이 필요한 부서에 배치
- 승진 : 유리천정 glass ceiling



# 제9강 일과 가족, 차별

- 정년, 퇴직, 해고 등의 차별
- 1983년 한국통신 : 전화교환원의 정년을 일반직보다 12년 짧게
- 결혼, 임신퇴직 각서(7,80년대)
- 경제위기 이후 기업들이 구조조정이라는 명목하에 결혼 임신 퇴직제를 노골적으로 부활하기도 함

# 제9강 일과 가족, 차별

- 차별 없애기
- 여성고용 관련 법 제도의 개선이 지속적으로 이루어져야 : 여성을 피해자나 보호되어야 할 대상으로서가 아니라 인간으로서의 존엄성과 평등권을 보장받아야 할 대상으로 보고 남녀평등의 의미를 확장시키려는 노력 필요
- 차별 개념에 대한 인식의 확대, 특히 간접차별의 개념과 성차별 판단의 기준을 구체화하는 노력 필요
- 차별은 단순히 개인적 차원의 문제가 아니라 오랫동안 누적되어 온 성차별의 관행, 이데올로기에 의한 결과적인 차원의 문제
- 동일가치 노동에 대한 동일임금 규정 적용의 현실화를 위해 노력

## 제9강 일과 가족, 차별

- 노동조합의 고용평등 실현 기능이 강화되어야 :노동조합의 남성중심성과 가부장성
- 최근에는 여성들 대부분이 비정규직으로 취업하면서 여성의 노조 참여율은 더욱 낮아지고 있음
- 남녀차별 문제를 총괄하는 정부 제도 역할이 실질화 되어야 : 예를 들면, 미국의 고용평등기회위원회와 같은 기구의 설립 등

# 제9강 일과 가족, 차별

- 일과 가족의 조화
- 취업여성이 직장생활과 가정생활의 균형을 찾기 위해서는 직장의 제도와 문화가 어떻게 바뀌어야 하는가?
- 장시간 노동의 단축 중요, 남성중심의 이상적인 노동자모델 바꾸어야 함.
- 가족휴가 : 임신과 출산, 영아양육, 자녀나 노인의 간병 등의 이유로 노동자가 일을 할 수 없게 되었을 때 제공
- 탄력 근무, 시간제 근무, 선택 근무 등 근무 제도의 탄력성과 선택 폭을 확장해야
- 일자리 공유, 재택 근무, 배우자 고용 지원, 가족 지원 서비스 확대 등이 필요