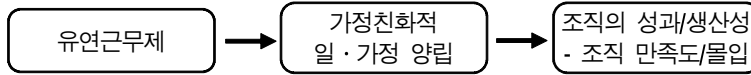


유연 근무제와 페미니즘: 노동시간과 일터의 정치

국미애(서울시여성가족재단)

▶ 유연근무제, 일·가정 양립과 조직의 성과와의 관계



자료: McNall, et al.(2010); 배귀희(2010: 144)에서 재인용.

- 일/가정 양립, 저출산 대응책, 여성의 경력단절 예방, 일자리 창출, 정부경쟁력 강화, 국가경쟁력 제고 등
- “기혼여성공무원의 역할 갈등 완화를 위한 효과적 수단”

▶ ‘남녀고용평등’과 ‘유연근무제’

□ 물음의 시작

- 한국의 장시간 노동 체제 ⇨ 성별분업 정당화
 - 가족책임이 임금노동을 방해하지 않고 전일제로, 연속적으로 임금노동에 몰입할 수 있는 선형적 노동자 모델 규범
 - 일상적이고 세대적인 재생산을 도맡아 하는 ‘누군가’ 존재
- ‘시간 부족, 시간 갈등’ ⇨ 시간을 효율적 관리대상으로 축소
 - 시간의 양적 배분에 초점
 - 누구나 시간의 주인이 될 수 있다?: 『바쁜 사람들을 위한 471가지 시간절약법』, 『하루에 더 많은 일을 할 수 있게 해주는 611가지 방법』, “1등이 되려면 시간부터 혁신하라” 등
 - 임금노동시간 단축에 의해 해소될 문제로 축소

□ 시간 족쇄(time bind)와 시간 불균등(time divide)¹⁾

- 누구의 어떤 현실이 중요하게 고려되는가²⁾
 - 익숙한 진단: “OECD 회원국 중 두 번째로 긴 노동시간”
 - 생략된 질문: 장시간 노동, 누구의 어떤 문제인가
- 시간 불균등: 딜레마의 다양성에 주목
 - 일-가족 불균등, 직종 불균등, 열망의 불균등, 부모 역할 불균등, 젠더 불균등

1) ‘시간 족쇄’는 알리 호실드의 책(The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work)에서, ‘시간 불균등’은 제리 제이콥스 외의 책(The Time Divide: Work, Family and Gender Equality)에서 인용함.

2) 아래 두 가지는 『여/성이론』 제39호(도서출판 여이연, 2018)에 실린 “주52시간 근무 상한제, 노동시간 단축과 젠더”에 작성한 소제목임.

□ 노동시간과 성 (불)평등 정치로서의 유연근무제

- 노동력 활용의 유연성 제고? 노동자의 재량권 확대?
 - 전통적인 노동시간 제도와 장시간 노동 체제의 파괴를 통해 실행 가능
 - 유연근무제의 정착과 확대를 모색하는 과정에 개입하기 위한 접근 필요
- ⇒ 유연근무제의 제도화와 실행에서 나타나는 특징을 파악 + 유연근무제 사용을 어렵게 하는 배경 분석(운영 규범, 시간 규범) + 재구성을 위한 조건 모색
- 누구의 어떤 현실이 주요하게 고려되는가, 누구의 어떤 시간이 우선하는가
 - ① 유연근무제의 목적, ‘일-가족 양립’으로 수렴, ② ‘시간제’ 유형, 특히 기혼여성을 위한 것으로 강조, ③ 고용안정성 문제와 결부되지 못한 채 제도화
 - ① 여성이 더 많이 이용한다? ② “회사가 알아서 하는 것”, “일부만 사용하는 것” ③ 공식성과 이용가능성: ‘조직’ 특성 / ‘개인’ 특성 (동일 사업장의 다른 기준)
- 운영 규범
 - 선별적·배타적 적용에 따라 노동자들을 구획화: 네 가지 분절
 - 개인의 의지/능력에 의한 선택으로 의미화
- ⇒ 개별적 대응과 결단에 따른 책임 강조
- 시간 규범
 - ‘대면 지향’ 기반: 노동자의 헌신이 양화된 시간으로 평가
 - 임금노동이 규범화되고 지불되는 구조: 임금노동시간 중심으로 자신을 구현 / 연속성·정규성(regularity) 중심으로 구성되는 경력
 - ‘배려’와 ‘효율성’의 이름으로 승인되는 성별분업
- ⇒ 성별화된 일-가족 양립 지원

□ 유연근무제의 재구성

- 노동과 시간의 평등한 공유
- ‘좋은 일자리’ 나누기를 통한 시간제 접근
- 다양한 노동생애 고려: ‘생애주기’에 대한 확장적 접근 필요
- 노동자의 ‘시간주권’ 보장
- ⇒ 시간과 성 (불)평등 문제, 노동운동과 여성운동의 주요 이슈로 부각
 - 제도의 성격 재구성 및 설계 변화 + 다양한 이해당사자들의 인식과 가치 변화 필요
 - 노동자의 ‘임금노동시간’만이 아니라 ‘노동자의 시간’에 대한 관심으로 확장