



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 조앤 윌리엄스 교수 초청 세미나 후기: 초저출생 시대 여성과 노동 관련 정책적 교훈

김우인 (전)한국여성정책연구원 연구원

김유민 한국여성정책연구원 연구원

## 1. 들어가며

한국여성정책연구원은 지난 5월 24일 미국 캘리포니아주립대 법대 명예교수이자 워크라이프 법률센터(Center for WorkLife Law)의 설립자인 조앤 윌리엄스 교수 초청 세미나를 개최하였다. 세미나 주제는 ‘초저출생 시대 여성과 노동에 관한 정책적 교훈’으로, 조앤 윌리엄스 교수의 주제 발표에 이어 김영미 연세대학교 사회학과 교수, 김원정 본원 성별영향평가센터장 그리고 구미영 본원 여성고용연구본부 연구위원의 토론이 있었다. 발표에 앞서 본원의 김종숙 원장은 한국의 지난해 합계출산율이 최저임을 언급하며 일·가정 양립이 가능한 노동시장을 만드는 것이 중요하다는 점을 강조하고, 특히 경직된 직장 문화 개선과 일·가정 양립 지원 강화 등이 필요함을 역설하였다.

## 2. 주제 발표의 주요 내용<sup>1)</sup>

조앤 윌리엄스 교수는, 세계 최빈국 중 하나였던 한국이 2024년 현재 세계 최대 산업국가 중 하나로 거듭날 수 있도록 한 문화적 가치가 역설적으로 그 가치를 누릴 다음 세대를 재생산하지 않게 되는 상황을 초래하였다고 진단하였다. 물질적 풍요라는 가치를 추구하기 위해 이전 세대는 장시간 노동을 감내해왔으나, 이제는 그러한 노동 환경으로 인하여 자녀를 갖는 것이 오히려 물질적으로 행복한 삶으로부터 멀어지는 것으로 여겨지고 있고, 따라서 청년 세대는 자녀를 갖지 않기를 택하게 되었다. 그리고 그 결과 한국의 합계출산율이 전세계에서 유례없는 최저치를 기록하게 되었다는 것이다. 윌리엄스 교수는 한국이 저출생 현상을 개선하기 위해 보육 및 교육 분야에 지원을 아끼지 않고 있으며, 그 지원 규모

1) 주제 발표는 별도의 원고 없이 조앤 윌리엄스 교수의 ppt 자료로 진행되었으며 이 글의 저자가 세미나 참관 후 주요 내용을 요약하였음.

가 OECD 국가 중에서도 매우 높은 수준임에도 불구하고 출생률은 매년 하향곡선을 그리고 있다고 지적하였다. 그리고 이러한 현상의 근본적인 원인으로 한국의 노동 시스템이 가족 시스템과 맞아떨어지지 않는 현실을 언급하였다. 이하에서 조앤 윌리엄스 교수의 주제 발표 내용을 네 가지로 요약하였다.

### 가. 한국의 이상적인 노동자상과 일·가정 양립의 어려움

윌리엄스 교수는 한국 노동 시스템의 특징을 짚으며 노동시장의 근본적인 변화가 필요하다고 하였다. 윌리엄스 교수의 분석에 따르면 한국의 기업 대부분은 '이상적인 노동자상'을 기정하고 이에 준하여 우수한 노동자를 판별한다. 즉, 한국의 기업은 노동자가 출산이나 육아 또는 그 어떤 일로도 휴직하지 않고 40년 동안 매주 50시간 이상 풀타임으로 일하기를 원한다. 그러나 노동생산성은 주당 40시

간가량일 때 제일 높으며, 그 이상의 노동은 오히려 생산성을 저해한다. 노동시간이 길다고 해서 생산성이 더 높아지는 것이 아님에도 기업은 위와 같은 이상적인 노동자를 원한다는 것이다. 실제로 OECD 평균과 비교하였을 때 한국인은 주당 50시간 이상 일할 확률이 남성의 경우 2배, 여성의 경우 2.5배 더 높다. 윌리엄스 교수는 한국의 고용주가 실질적인 생산성을 고려하지 않은 채 노동자에게 일을 중심에 두고 생활하는 것, 관리자보다 먼저 퇴근하지 않는 것, 여가생활은 퇴근 후에 하는 것 등과 같은 헌신을 요구하고 있으며, 이상적인 노동자상을 수정하지 않고 있다는 점을 강조하였다.

문제는 한국에서 이러한 이상적인 노동자상에 부합하는 인구집단이 기혼 남성 노동자이며, 이들은 돌봄노동 및 가사노동을 도맡아 하는 가정주부의 도움을 받아야 이 역할을 수행할 수 있다는 점이다. 이상적인 노동자상의 개념을 좀 더 깊이 살펴보면 아래와 같다.

#### 〈남성성 경쟁 문화(Masculinity Contest Cultures)에서 이상적 노동자상〉

'남성성 경쟁(Masculinity Contest)'을 통해 끊임없이 이상적인 노동자임을 증명해야 하는 문화를 '남성성 경쟁 문화(Masculinity Contest Cultures)'라고 한다. 서구사회에서는 주로 신체적 능력이 뛰어나고, 전문적 직업을 가진, 높은 계층에 속하는 이성애자 백인 남성이 사회·문화적으로 가장 이상적으로 여겨지는 남성성이다. 이러한 남성성을 헤게모니적 남성성이라고 한다. 헤게모니적 남성성을 획득하기 위해 끊임없이 남성성 경쟁이 활발하게 이루어지는 곳 중 하나가 바로 직장이다. 이러한 남성성 경쟁 문화 속에서는 '남자답게' 일을 하여 가장으로서의 역할을 성공적으로 수행(perform)하는 사람이 선호되고, 더 나아가 이러한 특징을 가진 사람이 이상적인 노동자로 인식된다. 이러한 직장 내 문화 안에서 이상적인 노동자의 특징은 구체적으로 다음과 같다.

- 1) 긴 노동시간과 방대한 업무량을 끊임없이 보여줌으로써 일을 삶의 가장 첫 번째로 둔다는 것을 증명해야 한다.
- 2) 본인이 아닌 다른 동료의 몫을 빼앗아 우위를 선점한다.
- 3) 보편적으로 '여성적'이라고 여겨지는 부드러운 행동이나 감정을 숨겨야 한다.
- 4) 이를 통해 본인의 성격이나 특성과 상관없이 '남성다움'과 강함을 계속해서 증명해야 한다.

문화나 직종에 따라 이 헤게모니적 남성성의 특징은 조금씩 다를 수 있지만 남성성 경쟁 문화가 내재된 직장에서의 공통점은 여성과 이러한 문화를 거부하는 남성이 자연스럽게 부수적인 하급자로 여겨지고, 더 나아가 이들이 헤게모니적 남성성을 수행하는 데 착취되는 하나의 도구로서 활용된다는 점이다.

자료: Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W. and Williams, J. C. (2018) 'Work as a Masculinity Contest', Journal of Social Issues, 74(3), pp.422-448.

윌리엄스 교수는 자녀가 있는 기혼 여성이 이상적인 노동자가 되는 것은 거의 불가능하고, 만에 하나 기혼 여성이 이에 성공한다고 한들 자녀를 방치하는 ‘나쁜 엄마’라는 낙인으로부터 자유로울 수 없다고 이야기하며, 이러한 한국의 노동 문화가 정부의 각종 지원에도 불구하고 저출생이 개선되지 않는 큰 이유라고 지적하였다. 이러한 한국의 노동문화가 긍정적으로 변화하고 있는 것은 사실이나, 아직은 대기업이나 공공분야 위주로 개선이 이루어지고 있다는 점도 문제로 보았다. 여성의 경우 중소기업에서 일하는 경우가 많기 때문에 여전히 변화를 체감하기 어려운 실정이라는 것이다.

#### 나. 육아휴직 제도의 한계와 경력단절

한국은 육아휴직을 보장하기 위한 지원을 아끼지 않고 있지만, 윌리엄스 교수는 육아휴직의 활용률이 낮다는 점을 짚었다. 발표자료에 소개된 바에 따르면 2019년 자녀를 갖게 된 여성 중 23%만이 육아휴직을 사용하고 있으며, 육아휴직 사용자 중 18%만이 남성이다. 필자가 조사한 바에 따르면 가장 최근 자료인 2023년 기준 남성 육아휴직자의 비율이 전체 휴직자의 28%로 증가하였지만 일·가정 양립을 고려하면 이는 아직도 적은 비율이다(고용노동부, 2024). 윌리엄스 교수는 육아휴직제도 활용률이 낮은 원인을, 한국 노동자의 절반 이상이 종사자 수 30인 이하의 중소기업에서 일하고 있는 상황에서 소규모 사업장이 육아휴직 제공 등의 각종 법적 의무에서 제외되는 경우가 많기 때문이라고 보았다.

윌리엄스 교수는 자녀를 갖게 된 여성이 노동시장에서 한 번 이탈하면 정규직 노동자로 재진입하기 어렵다는 점 또한 강조하였다. 자녀가 있는 여성은

비정규직 노동자 비율이 3배가량 높고, 비정규직 여성 노동자의 경우 평균 45% 정도가 경력 단절을 겪기 쉽다. 한국 여성 노동자의 1/3만이 출산 이후에 같은 직장에서 일한다는 통계는 바로 이러한 노동실태 때문이다. 이는 여성이 임신과 출산을 하게 될 경우 직장을 그만두어야 하는 압력이 존재함을 의미한다고 윌리엄스 교수는 분석하였다. 결과적으로 한국 여성의 경제활동참가율 그래프는 노동시장에 진입하는 20대에 높은 수치를 보였다가 자녀를 갖게 된 후 낮아지고, 양육을 마친 후에 다시 높아지긴 하지만 자녀를 갖기 전보다는 낮아지는 형태의 M자형 곡선으로 나타난다. 자녀 양육을 마친 여성이 다시 노동시장에 복귀하더라도 불안정한 비정규직 일자리를 택할 수밖에 없는 경우가 많기 때문에 질적으로도 문제가 있다는 것이다.

또한 윌리엄스 교수는 출산 후 퇴사의 압력이 항상 강제적인 형태로 존재하는 것은 아님을 강조하였다. 한국의 경우 앞서 언급하였듯 장시간 노동이 일상화되어 있고 고용주의 11%만이 시간제 일자리를 제공할 정도로 시간제 노동이 드물다는 자료를 제시하며, 한국에서 시간제 노동은 정규직의 반대급부로만 받아들여지는 경우가 많다는 점을 지적하였다. 미취학 아동의 어머니는 풀타임이 아닌 시간제로 일해야 한다고 생각하는 한국인의 비율이 87%에 다다른다는 설문 결과가 있음에도 불구하고, 시간제 노동에 대한 일종의 낙인이 존재한다는 것이다. 자녀를 가진 여성이 이상적인 노동자상을 요구하는 한국의 기업에서 풀타임 노동을 하기가 현실적으로 어렵기 때문에, 시간제 노동을 안정적으로 할 수 있는 환경이 조성되지 않은 것은 여성 경력단절의 원인이 된다는 것이 윌리엄스 교수의 분석이다. 다시 말해, 고용주가 퇴직하라는 압력을 직접적으로 가하지 않더라도 출산한 여

성은 자녀 양육을 위한 시간을 내기 위해 스스로 퇴직을 택해야 하는 상황에 처해 있다는 것이다.

월리엄스 교수는 이러한 노동 시스템 아래에서 육아휴직 제도만으로는 저출생 문제를 해결하기 힘들다고 이야기하며, 위와 같은 문제를 해결하기 위해서는 자녀가 있는 부모를 위해 양질의 정규직 시간제 일자리가 확대될 필요가 있으며 더 나아가 '많이 일하는 노동자가 생산성 있는 노동자'라는 인식이 근본적으로 수정될 필요가 있다고 주장한다. 월리엄스 교수는 적게 일하더라도 생산성 있을 수 있음을 고용주 측이 인지하여야 함을 강조하며, 이를 바탕으로 육아기 여성의 노동시간 조정을 적극적으로 수용할 것을 제안하였다.

#### 다. 한국의 가족 시스템: 한국의 돌봄노동

월리엄스 교수는 한국 사회에서 여성에게 불균형적으로 과도하게 부과되는 돌봄노동의 부담이 노동시장에 참여하는 여성으로 하여금 결혼, 출산, 육아를 꺼리게 만든다고 설명하였다. 한국은 OECD 국가 중 남성의 가사노동 기여 시간이 두 번째로 낮은 국가이다. 2019년 통계에 따르면 한국 여성이 남성보다 8배 더 많은 가사노동을 하며, 6배 더 많은 아이 돌봄 및 노인 돌봄을 담당하는 것으로 나타났다. 또한 월리엄스 교수는 한국의 가정에서 자녀 교육은 대부분 여성의 몫임을 지적하였다. 자녀를 위해 좋은 학교와 과외 선생님을 찾고, 자녀의 숙제를 도와 주거나 학원에 등하원 시키는 등의 일은 전적으로 어머니가 담당한다는 것이다. 이는 어머니가 전업주부로 있어야만 훨씬 수월하게 수행할 수 있기에 여성이 노동시장에 머무르는 것을 어렵게 하며, 따라서 커리어를 우선시하는 젊은 여성은 결혼과 출산 자체를 꺼리

게 된다는 것이다. 한국은 타 국가에 비해 돌봄 시스템이 잘 갖춰져 있는 편이지만 보통은 퇴근 시간 전까지만 아이를 돌봐 주기에 가정 내 돌봄을 완전히 대체하기에는 한계가 있다는 점을 지적하였다.

또한 월리엄스 교수는 노인 돌봄 역시 주로 여성의 몫임을 지적하였다. 2018년 통계에 따르면 한국 노인의 67%는 가족에게 의존하고 있는데, 이 노인의 돌봄을 담당하는 것은 보통 딸 혹은 며느리이다. 여성이 결혼을 할 경우 부모에 더해 시부모까지 부양하는 부담을 떠안는 경우가 많으며, 이는 여성이 결혼을 기피하는 수많은 이유 중 하나로 작용한다. 월리엄스 교수는 한국의 은퇴 연령이 상대적으로 낮은 편이라는 점도 노인 돌봄 부담을 가중시키는 원인이 된다는 부분에 주목하며, 이는 앞서 거론한 주당 50시간 이상의 풀타임 노동이 강제되는 한국의 노동문화와도 밀접하게 연결되어 있다고 설명하였다. 한정된 시간에만 일할 수 있는 노동자를 생산성 없는 노동자로 치부하여 노동시장에서 배제시키는 문화로 인해 가정에서의 돌봄 부담이 가중되고, 가중된 돌봄 부담을 여성이 대부분 도맡게 된다는 것이다. 이러한 가족 시스템 내에서 여성이 한국 기업에서 요구하는 '이상적인 노동자'가 되기는 매우 힘들다.

또한 월리엄스 교수가 앞서 언급했듯 돌봄 노동의 부담이 여성에게 가중될 것이라고 암묵적으로 합의된 사회적 분위기는 직장 내 여성 채용, 평가, 승진에 부정적인 영향을 미친다. 월리엄스 교수는 이와 같은 여러 문제를 종합적으로 해결하기 위해서는 유자녀 부모 및 장시간 노동이 어려운 노인을 위한 양질의 시간제 일자리 확충이 필요하며, 이상적인 노동자상에 대한 기존의 통념이 수정되어야 함을 언급하였다. 특히 자녀를 양육하는 여성이 매주 50시간 이상의 풀타임 노동과 퇴직 사이에서 양자택일을

강요받아서는 안 된다고 강조하였다.

## 라. 청년 세대, 저출생 세대

청년세대의 가족에 대한 가치 및 인식의 성별차이 또한 저출생 문제를 심화시키는 한 요인임을 소개하였다. 윌리엄스 교수는 가사노동과 각종 돌봄 의무를 여성이 주로 지고 있는 상황에서 젊은 여성이 남성에게 기대하는 것과 젊은 남성이 여성에게 기대하는 것의 격차가 벌어지고 있다는 점을 짚었다. 윌리엄스 교수는 2017년부터 2019년 사이에 집계된 명절 전후 월별 협의이혼 신청 건수가 매년 명절 직후에 유의미하게 증가하는 한국의 통계를 제시하며, 이를 명절에 시부모와 함께 시간을 보내며 과중한 가사노동을 전담하는 것이 여성의 가치관과 더 이상 맞지 않아 나타나는 현상으로 분석하였다. 또한 젊은 여성과 젊은 남성 간의 정치적 성향 또한 간격이 크게 벌어져 성별 간의 견해 차이가 큰 상황이라는 점을 눈여겨보아야 한다고 말하였다. 서로가 서로에게 기대하는 바를 충족시키지 못하고 충돌하는 것은 불필요한 갈등을 피하기 위해 결혼 자체를 하지 않는 선택으로 이어지며, 이러한 선택은 결과적으로 한국의 저출생 현상을 구성하는 하나의 맥락으로 이어진다는 것이다. 윌리엄스 교수는 여성이 결혼을 하여 자녀를 낳고 양육하는 것은 한국인이

가장 중요시하는 ‘물질적으로 행복한 삶’과 멀어지는 길이며, 따라서 젊은층이 비혼과 비출산을 택할 수밖에 없는 한국의 상황을 해결하기 위해서는 노동 문화의 변화가 가장 시급함을 다시 한번 강조하며 발표를 마쳤다.

## 3. 마치며

윌리엄스 교수의 방한 기념 세미나는 한국의 노동 시스템과 가족 시스템의 특징을 짚으며 최근의 저출산 관련 정책 방향의 문제점을 지적하고, 한국 노동시장의 근본적인 변화의 필요성을 강조하였다. 육아휴직제도는 일·가정 양립을 가능하게 지원할 수 있는 중요한 제도 중 하나이지만, 노동 시스템과 가족 시스템이 맞아떨어지지 않은 상황에서 아이가 있는 부모 등 특정 집단을 단순 지원하는 것은 저출생 해결을 위한 근본적인 해결책이 될 수 없다는 점이 강조되었다. 노동시간을 늘리기보다는 적은 시간 동안 생산성 높게 일할 수 있도록 하여 자녀가 있는 노동자, 특히 여성이 일할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다. 또한 돌봄 노동이 여성에게만 가중되지 않도록 기업, 정부 및 사회가 가족 시스템 개선을 계속해서 고민해야 할 것이다. 이러한 변화가 모여 일·가정 양립 문화가 점진적으로 정착될 것이고, 더 나아가 저출생 문제 개선에도 도움이 될 것이다.

### • 참고문헌 •

- 고용노동부(2024). ‘최근 5년간 출생아 수 감소에도 일·육아지원제도 사용자는 증가 추세’ [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=16232](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16232) (접속일: 2024.06.14).
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W. and Williams, J. C. (2018). ‘Work as a Masculinity Contest’, *Journal of Social Issues*, 74(3), pp.422-448.