출산으로 인한, 기업내 여성 차별 철폐의 정당성, 그리고 향후 제도 개선 방향

「여성학」과 「철학이란 무엇인가」강의페어링

영어영문학과, 최지현, 201521610, 이진희 교수님 지도

목적

여성의 출산으로 인한, 기업의 여성차별은 사회에 만연해 있다. 하지만 중요한것은 이 차별이 '비가시적' 이라는 것이다. 그렇기 때문에, 출산으로 인한 기업의 여성차별 철폐의 도덕적 정당성을 확보한 후, 현황을 파악해 사회제도 개선 방향을 제시해 보고자 한다.

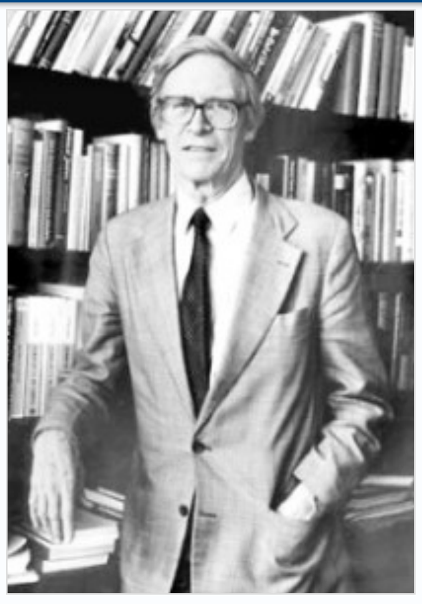
'여성학' 에서의 강의페어링 '여성의 출산으로 인한, 기업의 여성차별 현황'

"우리나라의 여성 경제 활동 참여율의 연령별 형태를 살펴보면, 30-34세 연령대에서 52.9%로 급격하게 감소하고 있는데, 한창 일할 수 있는 중요한 나이에 결혼, 출산 등으로 여성의 경력이 단절 되는 것으로 나타났다."

여성의 경력 단절은 여성 출산과 관련된 정책으로 인해 그 정도가 심해지는 것으로 나타났다.

정책 / 평가 기준	출산휴가	직장내 보육시설	육아 휴직
원인 기업의 부담	기업의 재정적인 부담 높임		사업주의 부담 없음
성역할 의식	여성에게 돌봄 노동을 부여하는 기제/ 어머니로서 역할 강요		장기적으로 근로자의 권리를 신장시켜주는 제도
결과 제도의 유용성	기업의 여성차별인식을 줄이는 역할을 수행하지 못 함		기업의 여성차별인식을 줄이는 역할을 수행함

'철학이란 무엇인가' 에서의 강의페어링 '출산으로 인해 여성 차별이 도덕적으로 정당화 될 수 없는 이유'



<롤스의 원칙 소개>

롤스의 두 가지 정의의 원칙을 통해서, 출산으로 인한 여성 노동 차별을 고찰해 볼 수 있다.

1. 언론의 자유와 종교의 자유와 같은 기본 자유를 모든 시민에게 평등하게 제공한다.
2. 사회적&경제적 불평등을 인정한다면, 그 이익이 사회구성원 가운데 가장 어려운 사람들에게 돌아가야 한다.

<롤스의 원칙이 가지는 약점>

이러한 롤스의 정의의 원칙에 빗대어 보면, 출산으로 인한 여성 차별은 정당화 될 수 없다.

하지만, 롤스가 두 가지 원칙에 바탕으로 주장한 '무지의 베일'에는 약점이 존재한다. 무지의 베일은 '합의 만으로도 의무가 도출될 수 있다는 논리'를 사용한다는 것이다. 하지만, 출산으로 인한 여성 노동차별문제에서 고용주와 직원으로서의 여성은 다른 위치에 놓인다. 따라서 합의만으로 현실적으로 정책이 시행 되기는 힘들다.

<정당성 확보를 위한 현실적 대안>

따라서, 우리는 출산으로 인한 여성 인식 차별을 줄이는 정책의 시행이 강제성을 갖는 이유를 찾아야한다.

우리는 여성의 출산이라는 사회적 기능은 타고난 자신의 특성이라는 사실을 잊어서는 안된다. 그렇기 때문에, 타고난 자신의 특성에 따라 소득과 부의 분배가 우연적으로 결정되어서는 안된다. 따라서 여성이 가지는 불리한 임의성을 수정해 줄 필요가 있다. 즉, 출산으로 인한 여성 차별의 문제의 경우에서도 남성이 지니는 혜택을 여성에게 최소한 '분배'해주는 것이 마땅하다.

출산으로 인한 여성 고용차별에 대한 향후 사회제도 개선 방안

위의 내용을 바탕으로 육아휴직제도가 다른 정책들에 비해, 출산으로 인한 여성 고용차별 인식을 감소 시키는데 성공적이라는 것을 알 수 있다. 따라서 '기업의 부담, 그리고 실질적으로 유용한 제도인가,성역할 의식을 극복할 수 있는가'의 세 관점에서 강제성과 현실성이 조화를 이루는 향후 사회제도 개선 방안을 마련해야 한다.

위와 같은 개선 방향을 적용해, 지금까지 언급된 세가지 정책들인 '직장보육 시설, 육아 휴직 제도, 출산휴가'를 어떻게 개선해야 되는지 고찰해 볼 수 있다.

정책 / 정책 해결 기준	출산휴가	직장내 보육시설	육아 휴직
기업의 부담	정부 지원 확대	정부예산 확충, 민간인들에게 시설개방한 수익 이용	전일육아휴직제도 => 노동시간 변경, 단축, 근로시간제도나 시차제 근무
성역할 의식	부성휴가 실시 (오용을 막기위해 단기간만 실시)	남성 이용시 인센티브 지급	장기적으로 근로자의 권리를 신장시켜주는 제도
제도의 유용성	기업의 부담을 줄이고, 성역할 의식을 낮추는 방식으로 제도가 개선된다면, 출산으로 인한 여성 고용차별인식은 감소될 것임		

참고자료

마이클 센델, 『정의란 무엇인가』, 이창신, 김영사, 2010
안형숙, 「직장보육시설 활성화 방안에 관한 연구」, 단국대학교 학위논문, 2005
정미연, 「여성근로자의 직장 내 차별인식에 미치는 영향요인: 개인-조직-정책요인의 차별적 영향력을 중심으로」, 이화여자대학교 대학원 학위 논문, 2012