

노동조합의 저항적 · 실천적 규범으로서 돌봄노동윤리 탐색*

윤정향**

코로나19 팬데믹 이후 자본주의 생산체제의 복합 위기를 극복하는 대안으로 돌봄사회(국가)가 재조명되고 있다. 돌봄사회 건설의 핵심 주체인 노동조합이 돌봄 의제를 톺아보고 조망할 인식론적 자원이 불충분하여 돌봄자와 노동 현장을 노동윤리에 충분히 담아내지 못하고 있다는 문제의식 하에, 이 글은 노동조합에 새로운 저항적 노동윤리로 성평등 돌봄 가치가 배태된 노동윤리가 필요하며 그 이론적 자원을 페미니즘 돌봄윤리에서 찾고 있다. 특히 노동조합의 새로운 운동 규범이자 실천 전략으로 돌봄노동윤리를 탐색적으로 제안하고 있다. 돌봄노동윤리는 페미니즘 돌봄윤리가 기존의 노동윤리에 접합된 형태로 설명되고 있다. 자유주의적 · 공동체주의적 돌봄윤리와 달리 페미니즘 돌봄윤리는 저항성과 실천성을 속성으로 하는데, 두 속성은 노동조합의 노동윤리에서 본질적인 요소이기도 하다. 돌봄노동이 21세기 자본주의 사회경제에서 핵심적인 요소로 부상하면서 노동조합은 조직 안팎으로 전략적 변화를 모색하는 국면에 있다. 페미니즘 돌봄윤리는 저항성, 실천성에 이어 '상호의존적 관계에서의 연대'라는 인식론적 확장을 가능하게 하므로, 노동조합이 이전과는 결이 다른 운동 전략과 프로그램을 시도할 수 있을 것이다. 그렇기에 노동조합이 시장과 가부장적 노동 현장의 대척점에서 조직 내부적으로나 대외 정치적 차원에서 성평등적인 민주적 실천을 해나가기 위해서는 돌봄노동윤리를 적극 검토할 필요가 있다.

주제어: 페미니즘 돌봄윤리, 돌봄노동윤리, 저항성

* 논문을 심사해주신 세 분의 심사위원께 진심으로 감사드립니다.

** 중앙대학교에서 사회복지학(사회정책)을 전공하고, 현재 한국노동사회연구소 객원연구위원으로 있다(E-mail: welfarefuture@hanmail.net).

I. 문제제기

불과 5년 전임에도 십수 년 전의 경험처럼 잊고 싶을 만큼 세계적인 충격이었던 코로나19 팬데믹은 다면적으로 변해오던 노동 형태가 이전과 다른 노동 현실로 이어질 수 있다는 가까운 미래를 극명하게 보여주었다. 재택근무나 원격근무처럼 이전에는 일 부분에 머물렀던 노동 형태가 보편적 형태로의 변화 가능성이 되거나, 상품 노동(labour)이 아니었던 일(work)과 활동(activity)이 일자리가 되면서 노동으로 등장하거나, 역으로 임금노동이 1인 독립사업자나 종속적 노무제공자가 수행하는 비임금노동으로 지위가 바뀌는 것이 예시가 될 수 있다. 동시에 보호받는 노동자의 자격 조건이 뚜렷해지면서 실질적 보호가 취약해졌다. 노동시장의 이러한 변화는 자본가나 경영진의 목적에 의해서만이 아니라 노동자가 선호하여서라도 필요성이 커지고 있다. 가령 어린 자녀의 돌봄에서 항시적으로 발생하는 온콜(on call) 대응은 유연한 노동시간 활용이 뒷받침되어야 하므로 장애아동이나 초등학생 이하의 유자녀 여성한테는 노동시간 운용의 주도권을 주는 것이 일·생활 균형의 실효성을 높이는데 크게 기여할 수 있다는 논의가 증가하고 있다. 코로나19 팬데믹의 경험은 또한 돌봄이 중단되거나 고립 위기에 처하더라도 돌봄 인프라가 기본이 되는 사회라면 누구나 공적 돌봄을 받아서 생물학적·사회적 삶을 이어갈 수 있다는 사회적 깨달음을 주었다(김현미, 2020; 윤자영 외, 2021).

코로나19 팬데믹이 사람들의 일과 삶에 끼친 영향은 Standing의 진단처럼 ‘산업적 시간 체제’ 이후 등장하여, 소득 불평등을 심화시키고 있는 ‘제3의 시간 체제¹⁾’의 문을 닫고 어디로 나아갈지 결정하는데 큰 영향을 주고 있다(Goldin, 2021; Folbre, 2021; Standing, 2023). ‘제3의 시간 체제’에 해당하는 시기는 신자유주의적인 경제·사회 규제들이 정착시킨 노동시장 유연화 시기로서 완전고용을 목표로 했던 복지 체제를 수십 년 동안 흔들었던 시기이기도 하다. 자본은 노동력을 사회보험 기반의 피용자 중심 보호제도 밖으로 외주화하여 보호받지 못하는 초단시간 노동자, 비임금 노동자가 대거 양산되었고, 노동비용 절감을 위해 기술을 고도화하면서 산업구조를 재편하여 제도 적용 장벽을 두텁게 했다. 무엇보다 기업이 노동자에게 부여하거나 노동자

1) Standing에 따르면, ‘제3의 시간체제는 노동주의의 마지막 구간으로서, 시간 사용의 불분명함, 일 유형 간 경계 붕괴, 주어진 시간에 여러 활동이 동시에 이루어지는 경향이 있다. 이 시기 특징은 소득 양극화가 심화되었다는 점이다. 이 외에도 특징적 현상으로 프래가리아트, 사회공장, 감정노동, 돌봄 상업화와 가치에 대한 관심 등이 언급된다. ‘제3의’ 의미는 농업적 시간체제(농업, 어업, 광업), 산업적 시간체제(2차 산업 특히 제조업), 이후 등장한 제3의 산업시대(서비스업)를 지칭한다(Standing, 2024).

가 자발적으로 체화하는 노동윤리(work ethics)에 적잖은 영향을 주었다. 성실, 책임감, 헌신(몰입), 순응과 같은 자본주의 경제의 전통으로 자리 잡았던 노동윤리에 각자 도생, 무한경쟁, 개인주의, 시장 우위 등이 삶과 노동 수행의 기준으로 덧붙여졌다.

한편, 자동화와 AI 기술의 급진전은 공장이든, 사무실이든 집합적 장소에 모여서 하던 노동을 원격화·개별화 하는데 영향을 주고 있고(Jones, 2021), 산업의 일자리 규모와 일(자리) 형태를 빠르게 질적으로 전환시키고 있다. 인공지능의 놀라운 생성 능력은 과학기술이 일상의 불편을 대체하는 편리 이면으로, 차별과 혐오의 가치관이 안온과 나란히 우리의 인식을 점령함으로써 지금과는 전혀 다른 사회적·지구적 불평등으로 유인할 만큼 위협적이다.

이와 같은 자본주의 생산 체제의 복합 위기를 극복하는 대안으로 돌봄사회(국가)가 재조명되고 있다. 그런데 돌봄사회(국가)의 필수 요소인 돌봄노동은 현재 실태로 보면 유급노동의 경우 성실, 직무 몰입, 비생산적 노동과 같은 자본주의 노동윤리에 강하게 포섭되어 있으며, 부불노동의 경우 이 노동윤리 밖에 존재하여 경제적 가치 평가에서 논외 대상이 되고 있다. 무엇보다 자본주의 양식이 유지되도록 돕는 시장 자유주의적 가치(개인의 자유로운 선택, 경쟁을 통한 서비스 품질 제고, 기회의 평등, 비용 부담 양극화)와, 본성과 미덕으로서의 여성성을 중시하는 가부장적 돌봄윤리가 돌봄노동 가치의 온전한 인정을 제지하고 있다. 때문에 양적·질적으로 요동치는 돌봄노동 환경을 민주적이고 정의롭게 안정적으로 정착시키기 위한 이론적 자원이 필요한데 이 글은 페미니즘 돌봄윤리가 적합하다고 보고 있다. 그렇지 못하다면 대안적 돌봄사회는 추상적인 보편적 권리로서 돌봄을 실현하면서도 돌봄노동 수행자가 불평등하게 대우받는 구체적인 현실은 현재와 같이 부정의해질 위험에 처할 것이기 때문이다.

노동자의 이해 대변을 위한 노동조합의 역할이 그래서 중요하다. 게다가 21세기 자본주의에서 노동조합의 사회적 연대책임은 모두의 생애주기와 삶의 시간까지 아우를 수 있도록 촘촘하게 확장되어야 하므로 지금까지의 사회적 역할보다 고차원적이며 정치해야 할 것이다. 이와 관련하여 이 글은 두 가지 문제의식을 가지고 있다.

첫째, 돌봄노동의 중요도가 커지면서 노동조합은 조직력 제고 과제로나 국가 정책 추동에서 돌봄 의제를 간과할 수 없게 되었다. 돌봄 의제의 내용이 무엇이든 부불노동과 유급노동, 이용자(소비자)와 노동자, 여성과 남성, 청년과 고령층 등의 여러 단위에서 돌봄의 쟁점을 살펴봐야 하므로 노동조합의 비전과 전략, 실행 방향, 조직 층위에서 내적 긴장이 발생할 수밖에 없다. 그렇지만 현재는 돌봄노동자를 조합원으로 두는 단위 노동조합 중심의 노동조건 개선 의제와 초기업별 노조(산별노조, 총연맹 노조)의 돌봄사회(국가) 건설 의제 양측으로 대표되고 있어서, 조직 단위 간 연계 사안과 연계

과정에서 발생할 갈등 의제와 교섭의 양태들이 어떻게 전개되고 있는지 체계적으로 정리·축적되지 않아 실체를 파악하기 어렵다. 이런 점에서 노동조합이 돌봄 의제를 제대로 이해하기 위한 인식론적 자원이 불안정하다고 진단해 볼 수 있다. 불안정하다는 것은 돌봄에 대한 이해 방식이 전무하다는 것이 아니라 충돌하는 지점이 덮이거나 무마되면서 돌봄 의제를 둘러싼 상호 의존성의 다차원적 긴장과 해소 점을 찾아내지 않은 채 익숙해진 인식을 바탕으로 각각의 편에서 반복적인 주장을 함으로써 드러나야 할 논점이 희미해질 수 있고, 심각하게는 내버려둬도 별로 문제가 되지 않을 것이라는 감각적 느슨함이 팽배할 우려가 있다는 것이다. 예를 들어 ‘돌봄 사회화’를 지향한다고 했을 때, 그것을 주장하는 개인, 단위노조, 산별노조의 인식적 바탕은 통일적이지 않다는 것이다. 가부장적 성별 노동 분업에 기반할 수도 있고, 시장가치를 옹호하는 자유주의 스펙트럼에서 주장할 수도 있으며, 성별 불평등의 근본적 문제를 끌어올리는 페미니즘적 기반일 수도 있다. 이 조류들이 노동조합 조직 간 차이로 드러날 수도 있고, 권력관계에서 가부장적 돌봄 가치관처럼 특정 사유 방식이 더 세력을 얻을 수도 있으며, 차이가 드러나지 않게 어떤 세력이 눌러놓을 수도 있다는 것이다.

자본주의가 끝을 알 수 없는 변신을 지속하면서 고도화되는 역사 속에서 가치를 인정받지 못한 채 동원되었던 재생산노동이 20세기 후반 이후 돌봄노동을 통해 존재가 극명하게 드러나고 있는데, 미래의 노동과 자본의 관계에서 절대적 고려 대상으로 부상하고 있음에도 불구하고 당면한 현실에서는 노동 전체가 돌파해야 할 문제로서 받아들여지지 않고 있다. 이를 짚어내기 위해서는 노동조합이 페미니즘 돌봄윤리를 실천 규범이자 인식론적 자원의 핵심으로 채택하는 것이 필요한데 바로 실현될 것 같지는 않다. 페미니즘 돌봄윤리를 비페미니즘 돌봄윤리와 비교 설명하면서 노동조합이 왜 적극 수용해야 하는지 드러낼 필요가 있다.

둘째, 노동조합은 자본의 노동윤리에 대항하여 노동 현장에서 인간적 노동윤리를 구축하기 위한 운동을 전개해왔다. 그렇지만 지금까지의 ‘저항적’ 노동윤리는 돌봄노동이 대자본 대항 논리의 실체적 존재로서 작동하리라 예측되는 21세기 자본주의 노동사회에서 두 측면에서 정당성이 약화되고 있다.

하나는 저항적 노동윤리에 담겨 있는 ‘인간적이고 주체적인 노동 달성’은 많은 페미니즘 논자들이 지적했듯이 재생산 노동을 고려하지 않고 있다. 유급·부불 돌봄노동자는 인간적·주체적 노동자가 되고 싶어도 주체적으로 참여하기 어려운 시간 구조의 제약에 놓이기 쉽다. 또한 구조적 성별 분업이 개인적인 선택의 문제로 취급되어 공식화되지 않고 있으며, 저항적 주체가 되고자 해도 표준적인 남성 노동자를 기반으로 하는 노동윤리가 작동하는 노동/가정 이분화된 현장은 공사 영역을 넘나드는 불만과 부당함

을 담아내지 못하고 있다. 다른 하나는 저항적 노동윤리를 새로운 노동윤리로 만드는 힘이 단체교섭력인데 단체협약의 보편적 영향력은 산업별 교섭이나 국가 차원의 정책 협의 · 정책교섭과 같은 초기업별 교섭이 결정력을 갖는 데서 발현된다. 그런데 현재의 집합적 노사관계 구조에서 ‘돌봄노동 분담’과 ‘돌봄노동의 가치 저평가’는 주변부 의제로 밀려나거나 형식적인 배려 대상으로 활용된다.

이처럼 돌봄사회 건설의 핵심 주체인 노동조합이 돌봄 의제를 훑아보고 조망할 인식론적 기반이 불안정하고, 공 · 사 영역의 돌봄 현장을 노동윤리에 충분히 담아내지 못하고 있다는 문제의식 하에 이 글은 노동조합에 성평등 돌봄 가치가 배태된 새로운 노동윤리가 필요하며 그 이론적 자원을 페미니즘 돌봄윤리에서 찾고자 한다.

논문의 구성은 다음과 같다. I절에 이어 II절에서는 자본주의 등장과 발전 속에서 자본의 이데올로기였던 노동윤리가 노동조합의 저항에 직면하면서 착취적 노동윤리에서 노사관계의 경합에 따라 타협적 노동윤리로 변천해 왔음을 설명한다. III절에서는 근대 윤리학에서 배제되었던 돌봄을 페미니즘 윤리학이 부활시키면서 돌봄윤리가 보편적 의미를 획득하였는데, 돌봄이 사회화되면서 페미니즘 돌봄윤리의 노동윤리로의 선명성과 실천성을 제고하려면 기존 노동윤리와의 접합이 필요하다고 보았다. IV장에서는 노동조합의 저항적 노동 규범과 실천 전략을 탐색하였고, V장에서는 연구 함의와 한계를 밝혔다.

II. 자본주의 노동윤리와 노동의 도전

1. 자본주의 노동윤리의 변천 : 강제-경합-타협의 과정

자본주의 사회에서 성인의 삶은 생계와 생존을 위해 필요한 ‘노동을 중심’으로 구성되고 배치된다. Gorz(2010)의 고용 중심(employment-centered) 속성을 살짝 분해해 보면 자본주의 시장경제 하에서 다수의 사람은 노동 중심적(labour-centered) 생애를 살며, 사회 제도는 피용자 중심으로(employee-centered) 노동자를 구획하도록 설계 · 발달 되었다.

일반적인 의미에서 일(work)은 생산적인 활동으로서 가치를 창출한다. 어떤 형태의 생산적인 활동이고 그 가치가 무엇인지는 일이 조직되는 조건과 방식, 사회적으로 인정되는 의미와 정도에 따라 다를 것이다. 가령 맑스는 생산과정에서 노동자의 노동이 자본과 교환되어 잉여가치를 생산한 경우를 ‘생산적 노동’(Braverman, 1974; Silver,

2003)으로 한정하였다.

일에 대한 어떤 설명은 일이 생산하는 가치의 속성이 아니라 일에 관한 개인의 태도를 강조하기도 한다. 일에 관한 다수의 정의는 일이 노력 혹은 안간힘(strain), 고통으로 경험되는 것을 강조한다(Budd 2011:2, Veltman 2016: 24-25, Geuss 2012: 9-13; Cholbi, 2022에서 재인용).

고대 그리스·로마 시대 시민들은 일(work)을 5가지 유형(노동, 일, 여가, 놀이, 관조)으로 나누었다. Standing의 서술에 따르면 5가지 유형 중 하나인 일(work)은 집 안팎에서 친척이나 친구들과 함께 시민적 공간에서 벌어지는 활동으로, 돌봄, 공부, 교육, 군사훈련, 창조적 활동(시, 연극, 음악), 배심원 활동, 종교의례 참여 등을 포함했다(Standing, 2024: 25). 반면 그리스 시민들은 노동(labour)을 다른 것보다 하위에 두면서 노예나 포로가 수행하도록 했고 본인들은 하지 않았다고 한다. 왜냐하면 노동이 사람의 정신을 낮은 수준의 생각에 익숙해지게 하며 생활수단을 생산하는 데만 몰두하게 했기 때문이라는 것이다. 또한 노동하는 사람들은 정치적 사안에 발언권을 가질 수 있을 정도로 배우거나 알아갈 시간이 없었기 때문에 시민권과 수반되는 권리들을 부정당했다(Standing, 2024: 24). 수많은 철학자나 이론가들이 노동(labour)을 고생, 고통, 힘든 활동, 그리고 위계적 권력관계를 바탕으로 하는 것으로 이해하는 데는 이러한 역사적·인문학적 배경이 깔려 있다.

생산력의 발달로 인간 활동이 다양해지고 세분화 되었으며 신분 제도와 계급관계에 따라 역할이 달라졌다. 철학자들은 인간 활동으로서 일의 가치를 합리성의 여러 측면과 연결하여 정당화하였다. 아리스토텔레스의 영향을 받은 철학자들은 일은 생애를 통틀어 우리의 본성을 실현하는 핵심적 영역이라고 했다(Clark, 2017). 가령 육아는 여성이 모성 본능을 실현하는 일인 것이다. 맑스주의자는 일이 인간 의지를 객관화하는 생산물을 창출하게 하는 한, 자기실현의 경로로서 인간의 적극적 본성의 표현으로 보았다(Elster, 1989; Sayers, 2005; Cholbi, 2022에서 재인용). 그런데 맑스를 포함하여 정치경제학자와 노동시장 연구자들은 이런 활동의 많은 유형들을 비생산적 노동으로 분류하거나 화폐로 환산되지 않는 활동으로 보았다. 자본주의적인 일은 상품 노동을 중심으로 하므로 자본가들은 이 생산 체제를 지탱하기 위해, 원활한 '생산성'을 높이는 조치로서 노동자가 내면화할 태도로 노동윤리를 가르쳤다.

역사학자들에 따르면 노동윤리의 중심 가정은 대략 이러하다. 노동은 도덕적 삶의 핵심이다. 노동은 경제적으로 희소한 세상에서 인간을 쓸모 있게 만든다. 노동은 게으름을 먹이로 하는 유혹과 의심을 피하게 한다. 노동은 가치 있는 부와 지위의 길을 열어준다. 노동은 정신과 기술의 압박을 물질세계에 두도록 만들어준다(Rodgers, 1978:

14; Barbash, 1983: 232에서 재인용). 노동하는 인간이 올바르고 쓸모 있다는 노동 윤리를 낳은 일련의 지적 흐름은 막스 베버의 프로테스탄트 윤리를 주요 근원으로 두고 있다. 베버에 따르면 프로테스탄트 윤리는 '근면한 일과 노동은 신의 소명이며, 가족과 공동체 안에서 덕을 내보이기 위해 수행되어야 한다는 믿음'에 기초하였다(Barbash, 1983: 232; Standing, 2023: 76). 흥미롭게도 당시 자본주의는 막대한 노동력을 필요로 했다. 자본주의 시초 축적 시기를 거치면서 일자리와 경작지를 잃고 해매는 부랑인과 빈민이 넘쳐났고, 노동능력이 있는 사람들이 일을 하지 않으면 나태하다고 악마화하며 구빈법, 스펜햄랜드법, 신구빈법과 같은 가혹한 규정을 적용하여(김금수, 2013: 29-32) 저렴한 임금으로 공장이 흡수해버렸다. 노동윤리는 폭력과 종교적 강압으로 노동자를 통제·동원하는데 유용한 집단 통제 규범이었다.

그런데 노동윤리는 고정된 개념이 아니다(Barbash, 1983: 233). 산업화가 국민국가 안팎으로 팽창하던 19세기에 노동윤리는 착취와 수탈을 감추기 위한 근면과 금욕을 강조했지만, 이후 자본주의가 성장하고 노동자 집단이 단체를 형성하고, 자본주의 국가들이 체제적 다양성으로 발전하면서 노동윤리에도 적지 않은 변화가 일어났다. 바로 노사 간의 경합을 통해 여러 구성 요소로 채워지기 시작한 것이다. 양차 세계대전을 거치면서 20세기의 노동윤리는 △지배적인 산업 부문(제조업에서 서비스업)의 변화, △완전고용, 사회복지, 교육을 갖춘 복지국가, △삶의 질과 일·생활에 관한 대중적인 표준 기대치, △일국적·세계적인 기업조직 성장이라는 결과에 담기게 되었다(Barbash, 1983: 238). 조직노동과의 교섭으로 인해 강압적이거나 이데올로기적인 노동윤리 보다 인간관계를 강조하고 좀 더 심리학적인 경영 윤리(managerial ethics)가 등장하게 된 것이다.²⁾ 이에 대해 브레이버만(Braverman) 같은 맑스주의자들은 경영 기법이라는 것이 노동력 상품의 인간적인 면모에 더 반응하도록 하는 것이지만 본질은 노동자의 협력을 최대한 얻어내기 위한 필요조건에 관심이 있는 것(Braverman, 1974: 126)이라 비판했지만 이 방향과 내용이 후퇴·축소되지는 않았다. 예컨대 노동자 참여 프로그램 도입, 자율적 집단으로서 노동자 개별화, 경력·숙련개발 윤리가 대표적인 경합과 타협의 산물에 해당한다(Barbash, 1983; 김금수, 2011).

이처럼 자본주의 체제가 고도화되어 노동윤리의 내용이 복잡해졌음에도 불구하고 산업화 초기부터 노동윤리로 강조되던 본질은 지속되고 있다. △노동은 중심적인 삶의

2) 자본의 '근대적' 노동조합 대응이라 할 수 있는 인간관계 관리는 1927-1932년 미국 웨스턴 일렉트릭사의 호손공장 실험 결과를 바탕으로 도출된 관리방식임. 인간관계 관리의 주요 내용은 △의사소통(직장간담회, 사내게시판, 제안제도, 투고, 위원회 참여 등), △종업원 태도·의식조사, △인사상담 및 면접, △고충처리제, 노사협의제, △교육제도, △종업원지주제, △종업원가족과 지역사회 소통(김금수, 2011: 466).

활동이다. △노동은 그 자체로 중요한 것이다. △노동은 절제(denial)되고 훈련된 활동을 측정하는 것이다. △수행된 노동에 대해서는 물질적으로 보상해주는 믿음이 있다. △노력 비용(expenditure of effort)을 요구한다(Ferman, 1983: 212). 따라서 일반적인 노사관계 영역에서 자본가의 노동윤리는 노동에 대한 이러한 의미와 해석에 입각하여 생산성 향상, 직무 헌신, 직무 몰입, 성과와 성취에 대한 보상으로 관리하는 통제 능력을 의미한다.³⁾ 기업별 노조주의 전통이 공고했던 미국의 노동조합도 초기에는 근로조건 개선에 집중하는 것을 제외하면 종업원 참여 프로그램에 회의적이거나, 비조합원 노동자 대표자로서의 옹호자 역할에 소극적이었다(Adler & Bigoness, 1992). 한국도 1990년대에 자본의 경영합리화 전략 중 하나였던 신경영전략을 대표적인 자본의 노동윤리로 볼 수 있다. 조돈문(2011)은 신경영전략에 따라 근무태도, 규율 준수, 책임 완수를 평가 요소로 하는 직무수행능력 평가와 직능급제가 도입되었으며 노동자 간 경쟁을 심화시키고 반노동조합적 문화를 전파하였다고 비판했다(조돈문, 2011:30).

그런데 자본주의 사회에서 노동윤리는 노동 현장에서 임금노동자만이 지켜야 하는 규칙이 아니라 임금노동 규율을 사회 성원이 따르도록 한 사회적 도덕규범에 해당하므로 위력적이다. 휴식을 취하고 여가를 즐기고 다른 의미를 찾는 활동을 하는 것은 나태하고 부도덕한 삶의 태도임을 공교육과 가정교육을 통해 꾸준히 내면화시킴으로써 노동이 아닌 활동을 회피하거나 보상받을 수 있는 일을 하도록 유도했다. 뿐만 아니라 임금노동에 집중하게 함으로써 노동자 간의 관계성도 자연스럽게 소거되도록 했다. 노동자의 상호 소통적 관계의 차단은 맑스가 강조했던 대로 노동자가 자신이 만든 상품으로부터 소외되는 것에서 시작하여 자기 자신으로부터 소외, 사회 전반적으로 상호 배타적이고 배제적인 구조적 소외를 확대하는 것으로 나아가게 된다.

2. 노동조합의 저항적 노동윤리와 한계

초기 자본주의 노동윤리가 개별 노동자의 태도와 마음가짐을 직접 규율하는 수단이었다면, 산업자본주의 단계로 발전하면서 노동윤리는 직접적인 노동과정을 넘어 노사관계, 단체협약, 직장문화, 인사노무규칙 등 전 차원에서 지배적으로 때로는 경합적으로 작동하게 되었다. 이데올로기에 그치지 않고 실질적인 일 생활에 필요한 덕목이자 목표가 노동윤리의 내용이 되기도 하였다. 노동윤리의 발전적 형태 중 하나에 해당하

3) 가령 AI 기반의 HR 컨설팅 플랫폼 업체는 노동윤리의 5가지 요소를 △성실(Integrity), △책임성(Responsibility), △자질(Quality), △규율(Discipline), △팀워크(Teamwork)으로 설명하고 있다(<https://humaans.io/>).

는 숙련·경력 개발 추진의 경우 그 필요와 중요성이 오늘날에도 강조되고 있는데, 세계적으로 주목받는 독일의 직업훈련 시스템은 노동과 자본이 생산 주도권을 놓고 오랫동안 경합한 산물이었다. 산업화 초기 단계부터 국가와 자본이 노동자가 고유하게 체화한 생산능력인 숙련을 일반 수준으로 제도화하여 노동조합을 무력화하기 위한 전략으로 고안하였던 것이 직업훈련 제도인데 현재는 노사정의 사회적 협약 방식으로 진화하여(Thelen, 2011:14) 모델 사례로 이목을 받고 있다. 이 외에도 서구 유럽의 주요 선진 국가들에서 노동조합은 노동자들의 생활 욕구와 여가·휴식 등의 문화 욕구를 노동운동과 교섭 항목에 담았으며 그만큼 노동자계급의 생활 수준과 의식 수준도 개선되었다(김금수, 2011; Tyler, 1983).

집합적 행동과 단체교섭을 통해 자본의 노동윤리를 경합적 담론으로 바꾸고 다시 합의적 규율로 만드는데 이르기까지 세계적으로 무수히 많은 노동자들이 열정을 쏟고 희생되었다. 그렇게 된 데는 자본가와 고용주들이 이미 생산과정을 충분히 통제하고 있고 노동 통제적 윤리로 가득한 노사관계에 ‘노동자를 위해’ 새로운 규율이나 태도를 적용하는데 관심을 기울이지 않았기 때문이다. 고용주들은 협상·협력에 무관심할 뿐만 아니라 심하게는 기피하고 혐오까지 해왔다(Adler & Bigoness, 1992).

노동조합이 자본의 노동윤리에 맞서 주도적인 노동윤리로 주장해왔던 담론으로는 ‘지속가능한 삶을 가능하게 하는 노동’, ‘작업장에서 공정한 대우를 요구하는 노동’ 등 노동권 보호를 핵심 내용으로 한다. Ferman(1983)은 노동조합 친화적인 노동윤리로 ‘동일가치노동에 대한 동일임금 지급’을 꼽았다. 한국의 경우 ‘노동의 인간화’, ‘산업민주주의’를 친노동적인 저항적 노동윤리로 해석할 수 있는데 이것은 1990년대에 기업의 신경영전략에 대해 노동조합이 방관·반대하던 초기와 달리 적극적으로 개입한 결과이다(조돈문, 2011:30).

그런데 자본주의에서 노동은 탐욕스럽기도(Goldin, 2021) 하여, 인간적이고 지속가능한 삶에 대한 갈망이 안정적 일자리, 높은 임금, 승진과 물질적 보상으로 채워지는데 그치기도 했다. 이 부분은 더 많은 생산성 증대가 필요하다는 자본의 논리와 부합되는 지점이다. 사실 생산성 향상에 따른 인상된 임금과 다채로운 물질적 보상은 보편적인 권리가 아닐뿐더러 그러할 수도 없다. 실제로는 개인적 욕망을 채워주는 것이며, 개인이 조합원으로 소속된 조직노동의 전략 달성이고, 자본의 생산성 향상 목표 및 잉여가치 전유와 부합하게 되는 것이다. 게다가 조직노동은 자본가, 중간계급 등 비생산자에 대응하여 “생산자”들을 도덕적 우위에 두는데 목소리를 내왔다. 노동시장 안에서도 맑스주의적 생산과정에 직접 포괄되는 공장 노동자, 제조업 노동자의 이미지가 훨씬 더 탄탄했다. 그래서 노동조합도 자본가 계급과 다르지 않게 자본주의적인 부의 창

출을 도출하는 경제이론을 자연스럽게 받아들이게 되었으며, 임금노동(labour)이 유일하고 보편적인 가치 척도라는 것을 의심하지 않았다(Tyler, 1983:197-203). 중요한 점은 초기 자본주의에 이어 산업자본주의에 이르기까지 자본의 노동윤리이든, 조직노동의 저항적 노동윤리이든 자원봉사 노동, 가정노동(가사노동, 양육), 사회적 네트워크를 통한 서비스 교환 등의 노동윤리는 비전통적 노동윤리 범주로 놓고 자본주의 본원적 노동윤리 담론에서 오랫동안 관심을 두지 않았다는 것이다(Ferman, 1983; Standing, 2023). Tronto는 ‘노동윤리’가 임금노동만을 우대하는 인간 활동을 가지고 있는 것으로 보는 한, 성별화된 역할 강화와 공사 영역 분리를 ‘자연스러운’ 것으로 받아들이었다고 했다. 또한 ‘시장’에서 개인의 성실성에 주목한다는 점에서 기존의 노동윤리를 개인주의적이라고 비판했다(Tronto, 2013).

노동조합이 비록 자본의 노동윤리에 저항하고 인간적인 노동윤리를 계속해서 상황에 맞게 채워왔다고 하더라도, 물질적 성취가 인간다운 삶의 회복으로 대체되면서 민주노조운동 본래의 목표가 발목 잡혔다(강수돌, 2002)는 비판도 주목할 필요가 있다. 왜냐하면 저항적 노동윤리조차도 임금 보상에 대한 몰입적 투쟁을 옹호함으로써 소수 집단 노동자 배제와 젠더 차별·불공정 같은 부정의가 노출되었기 때문이다. 이것은 자본주의 사회의 다른 조직과 마찬가지로 노동조합도 임금노동을 중심으로 하는 노동윤리, 생산에 대한 시장경제 위주의 협리적 시각, 내면화된 물질성에서 자유롭지 않았음을 보여준다. 여성 노동자의 일·가정 양립 부담의 문제를 여성 노동자 개인의 책임으로 보거나 혹은 이 문제를 원만하게 해결하지 못하는 남성 노동자의 능력 한계로 보는 시각은 자본주의 사회에 작동하는 ‘가부장적 노동윤리’이자 자본의 노동윤리를 떠받치는 심연이라 할 만한데 노동조합에서 낫설지 않게 드러났던 것도 이 때문이다.

Ⅲ. 페미니즘 돌봄윤리의 노동윤리적 실천 가능성

1. 페미니즘 돌봄윤리 : 저항성과 실천성의 윤리

Brennan(1999: 861)에 따르면 윤리학은 규범적·추상적이지만 경험을 바탕으로 하는 철학이다. 그는 전통적인 주류 윤리학이 상류층 백인 남성의 경험을 반영하고 있다고 비판했다. 그래서 남성이 주도하는 인간 삶의 체제를 다루면서 시장과 공적 영역의 윤리는 있어도 가족 윤리는 부재했다고 지적했다. 여성의 경험을 중시하는 페미니즘 입장에서 가부장적 윤리 이론의 전제들은 문제제기 대상이 될 수밖에 없다.

Gilligan(1982)과 Noddings(1984)가 돌봄에 대한 여성주의적 도덕적 논거를 정초한 뒤로 돌봄윤리가 페미니즘 윤리학과 친화력을 가지게 되었다. 자유주의 윤리학이 자율적인 개인 간의 계약 관계를 전제로 하는 것과 달리, 페미니즘 윤리학은 관계의 '유지'를 바탕으로 하는데 이 경험은 '여성'이 보유하고 있는 것이므로 돌봄은 페미니즘 윤리학의 근거가 된다는 것이다(Gilligan, 1982). 그렇지만 페미니즘 내에서도 길리건처럼 성별 분업을 옹호하는 듯한 돌봄윤리 입장에 대해서는 비판적이다.

페미니즘 연구에서는 주류 윤리학을 자유주의 전통에 있는 칸티안 윤리학과 공리주의 윤리학, 그리고 공동체주의 윤리학으로 구분하고 있는 듯하다(Brennan, 1999). 세계보학적 전통은 정도와 강도의 차이도 있고 충돌하기도 하지만 자유, 평등, 권리, 책무, 계약, 정의라는 추상적 · 철학적 개념에 주목한다. 인류 보편적인 욕구와 권리의 실현(Kittay, 1999; Kittay, 2001)을 규정하고 논쟁하는데 등장하는 개념들이다. 그렇지만 인간을 포함한 생명체의 기본적인 욕구이자 권리인 돌봄은 이들 철학 이론에서 맹점으로 비어 있었다(Gheaus, 2009; Cholbi, 2022에서 재인용). 페미니즘은 돌봄을 윤리학의 주요 논거로 삼으면서 자유주의와 공동체주의 윤리학이 강조하는 핵심 개념들이 '(여성의) 경험'을 통해 연결되고 재해석되도록 하면서 새로운 사유와 실천의 장을 열어주고 있다.

공동체주의는 전통적으로 아내와 모성 이외의 여성 역할을 엄격히 제한하는 입장을 취했다(Kittay, 2001: 503). 공동체주의가 성별 구별을 전제로 하여 자력과 의무로서의 충실한 역할 수행을 '미덕'으로 강조하여 비판을 받고 있지만, 페미니즘 연구자들은 개인을 독립적 · 자율적 · 이성적 주체로 보는 자유주의 윤리학에 비해 집합적 돌봄 책무로서의 공적 돌봄의 가치를 중시하는 공동체주의에 긍정적 관심을 보였다. 예컨대 Sandel(2009: 329-333)에 따르면 부모의 자녀 양육은 공동체 구성원으로서의 책무이듯이 성장한 자녀의 노후 세대 부양은 공동체를 유지하기 위한 후세대의 책무로서, 선택과 합의라는 자유주의적 가치를 넘어서는 공동체 소속자의 도덕적 책무가 있다고 주장하였다. 호혜적 책무를 중시하므로 공동체주의는 돌봄의 공적 윤리(public ethic of care)⁴⁾를 구성하는 출발점을 제공할 수 있다(Kittay, 2001)는 점에서 사회주의 페미

4) Kittay는 산후도우미에 해당하는 둘라(doula)의 공적 개념을 토대로, 돌봄제공자를 돌보는 사회적 책임을 '돌봄의 공적 윤리'라고 주장했다. 의존노동자의 노동에 호혜적일 수 있는 한 호혜적 의무는 혜택을 받는 모든 사람들에게 주어진다. 혜택은 양육 보람, 이후 아이가 성장하면 노후 부양 외에도 생산자, 소비자, 납세자, 시민으로 기능할 수 있는 성인이 된다. 돌봄의 공적 관계는 무한의 나선형 관계(infinite spiral of relationships)이다. 과거에서부터 미래세대에 이르기까지, 명백한 프로그램과 정책을 통해 구체화 될 필요가 있는 이론적 개념을 제공하며, 돌봄제공자-돌봄자 관계를 희석시키지 않으면서 집합적, 사회적 책임을 요구한다. 공적 돌봄윤리는 의존 부담과 비용을 인구 전체에 펼치는 일종의 보험이다(Kittay,

니즘이 주장해왔던 보편적 사회보장 프레임(물론 공동체주의와 달리 사회주의 페미니즘은 젠더 평등적 복지국가를 강조한다)과도 접점을 만든다.

페미니즘 윤리학에서의 윤리적 책무(moral responsibility)는 자유주의와 공동체주의의 도덕 이론과 4가지 점에서 중첩되기도 하지만 궁극적으로 구별된다. 첫째, 이론적 개념이면서 타인의 도덕적 참여를 통해 실행된다는 점에서 실천의 의미가 있다(Card, 1996; Walker, 1998). 둘째, 개인을 넘어 집단의 책임 문제로 나아간다. 셋째, 과거 잘못된 책임을 묻기보다 미래의 이해관계에 관심을 갖는다. 넷째, 인간 속성의 일부로서 책무를 이해한다(Brennan, 1999: 873-874).

자격과 책무는 온전히 수행되지 못했을 때 충족 미완결에 따른 비윤리적 부담 책임, 죄책감, 성찰 등이 수반되는 구속적 개념이다. 아리스토텔레스적 도덕론은 공동체가 정한 규범이나 규칙을 준수하는 것이 미덕이며 공동체의 자원을 배분받을 자격이 있고 그것이 정의롭다고 이해하였다(Sandel, 2009). 이에 대해 셔윈(Sherwin, 1992)은 공동체의 표준들이 하나의 방향만 있는 게 아니며 윤리적 표준들에 이르는 윤리적 평가 과정이 필요하다고 보았다. 폴브레(Folbre, 2001: 90-91)도 미덕은 그 자체로 보상이 될 수도 있지만 사회적 관점에서 보면 돌봄이 알맞게 공급되도록 보장할 만큼 충분하지 않다고 지적했다. 페미니즘 윤리학은 특히 공동체를 위해 개인이 분명하게 헌신하는 잠재성이 있는 활동에 대해서는 당사자든 타인이든 권리를 요구해야 하는데 그 권리가 개별화된 자아 개념에 연결되는 것이 아니라, 개인을 유지시키고 형성시키는 관계성에 초점을 맞추어 관계적 자아 개념에 연결된다는 것을 강조한다(Minow, 1990; Brennan, 1999: 868). 이처럼 페미니즘 돌봄윤리는 돌봄제공자와 이용자의 관계가 어떠하든 돌봄이 실행되는 관계의 책무가 사회적 맥락에서 재조정되어 억압적이지 않게 지속되는 것을 중요하게 삼기 때문에 저항성과 실천성이 살아 숨쉬는 매우 개방적인 사유체계라 할 수 있다.

뿐만 아니라 관계적 자아에 입각하여 공동체를 위한 활동에 대해 청구권적 권리를 갖는 것이 페미니즘 돌봄윤리의 차별화된 실천적 의미이기도 하다. 즉 유자격자로서 부여받는 권리를 넘어 돌봄노동자와 이용자가 각자의, 서로의, 그리고 집합적인 이해관계를 위해 필요한 것을 요구(청구)하는 것을 포함한다. 돌봄 관계자들의 경험에 근거했을 때 청구의 타당성과 실제적 힘이 확보되는 것은 어렵지 않다. 타인의 니즈를 위한 요구권자라고 했을 때, 장애인, 노인, 아동, 환자와 같은 돌봄 필요자에게 당을 서비스할 수 있는 정당한 권리가 공동체의 역사와 전통에서 제시하는 자격과 본성에

기반한 도덕적 책무의 준수자(대부분 여성)일 필요는 없으나 그렇다고 완전히 부정되지도 않는다.

현재 시점에서 돌봄윤리는 보편적 돌봄, 사회권으로서의 돌봄권과 같은 의미로 확장되어 자유주의자, 공동체주의자, 페미니스트를 포함하여, 국내외 대다수 연구자들이 상당한 수준으로 공유할 만큼 시대적 대안이 되고 있다(Nussbaum, 2001; Engster, 2007; Folbre, 2001; Held, 2006; Fraser, 2008; Anttonen & Zechner, 2011; 석재은, 2011; 김현미, 2018; 홍찬숙, 2023). 특히 홍찬숙(2023: 278)은 생태주의로 확장되는 길목에서 돌봄을 공공재의 공동체적 소유와 관리 문제로 접근할 것을 제안했다.

페미니즘 연구자들이 공유하는 것으로 이해되는 돌봄윤리에는 공동체주의나 자유주의의 돌봄윤리관에서 볼 수 없는 원리들이 있다. 첫째, 모든 관계성은 정치적이므로 ‘독립된 주체’를 전제로 하는 신화를 비판한다. 둘째, 돌봄윤리는 공사 영역을 구분하지 않는다. 그런 점에서 시장과 가부장적 가치 옹호 이론들이 간과한, 돌봄과 양육이 시민사회에 끼친 영향을 밝히는 노력들이 계속해서 필요하다. 셋째, 돌봄윤리는 연역적 추론에 의구심을 가지고 있다. 전형적이고 규범적인 공동체 성원의 책무로 특정하는 설명을 강조하지 않는다. 넷째, 돌봄윤리는 구체적 수준과 실질적 결과를 다루어서 실증적이며 귀납적이다. 다섯째, 돌봄윤리에 기반한 대부분의 일은 인간의 내재적 문제에 직면한다. 서로 독립적이고 연결되지 않은 채 남아 있는 자율적 존재로서 개인을 이해하는 것이 아니라 두려움, 공포, 강요와 같이 자유를 금지하는 인간 내면의 장벽에 초점을 맞추므로 의존적 존재로 이해한다(O'Brien, 2005: 1534-1535).

요컨대 페미니즘 윤리학은 시장적·가부장적 (돌봄)윤리와 경합하면서 돌봄윤리의 위상을 재구성하는 이론적 발전을 이끌었다. 페미니즘 돌봄윤리는 인간(특히 여성)의 돌봄 경험을 바탕으로 하여 인식론적으로 발전하였는데, 이것이 노동시장에서 상품으로 거래되는 돌봄노동자의 노동가치 외에도 유통서비스 노동이나 제조업 생산직 노동처럼 다른 유형의 노동 일반도 포용할 수 있는 인식론적 토대가 될지 화두를 던져볼 수 있다. 두 가지의 연계 질문을 떠올려 보고자 한다. 첫째, 돌봄윤리 자체가 새로운 저항적 노동윤리가 될 수 있는가? 둘째, 노동조합의 정치적·운동적 전략으로서 페미니즘 돌봄윤리가 적절한가?

2. 페미니즘 돌봄윤리와 노동조합의 노동윤리의 접합 가능성

‘돌봄윤리 자체가 새로운 저항적 노동윤리가 될 수 있는가’라는 첫 번째 물음에 대

한 답은 절반 수준에서 긍정적이다. 자유주의나 공동체주의 인식론적 기반과 달리 페미니즘 기반의 돌봄윤리 만이 여성의 경험을 외면하지 않고 평가절하 하지도 않으며, 구체적 경험에서 도출된 민주적이고 올바른 것으로 공유된 가치들에 주목하므로, 시장적 호혜성과 가부장적 규범을 비판할 기준과 '저항성'을 담보하는 '실천적' 논리를 가지고 있다. 페미니즘 돌봄윤리의 저항성과 실천적 속성은 돌봄을 사회적 돌봄, 공적 돌봄으로 제도화할 때 상호 의존적 돌봄 관계(구조)에 담겨야 하는 책무의 균형을 잡는 기준이 될 수 있다. 페미니즘 돌봄윤리는 보편적 권리이자 욕구의 핵심이 돌봄임을 인식론적 지평 안에서 확장해왔던 이론의 성장 과정 자체로서 이미 저항성과 실천성을 보여준 것인데, 이는 노동조합이 21세기 자본주의 시장경제의 대항 세력의 한 축이 되기 위해 채택해야 할 새로운 운동 규범에 부합하는 속성이다.

그런데 페미니즘 돌봄윤리를 노동조합의 저항적 노동윤리로 바로 적용하지 않고, 접합 형태를 취할 필요가 있는가? 즉 돌봄노동윤리(페미니즘 돌봄윤리가 접합된 노동윤리)라는 개념을 추가로 조작적 정의할 필요가 있는가? 이것을 두 가지 배경에서 풀어보고자 한다.

먼저 자본주의 생산양식은 직전 역사와 달리 상품화하지 않거나 상품화되지 못한 다양한 인간 활동을 인간 삶에서 소거하거나 주변부로 밀어내 경제적 가치를 제거·평가절하했다. 경제적 가치를 인정하지 않음으로써 다른 존재적 가치도 연쇄적으로 인정받기 어렵게 하는 것이 자본주의적 속성이다. 비생산적 활동으로 불리는 활동·노동을 가치 있는 존재로 복원할 수 있게 의미화하는 실증적·윤리적 논거로서 노동시장과 가정에서 수행되는 돌봄노동이 있다. 돌봄노동은 공적 영역과 사적 영역의 경계를 초월하는 일(활동, 노동 포함)로서의 포용성과 다양성이 있고, '의존적 관계'를 기본으로 존중, 성장, 보호, 공감을 직무 수행의 속성으로 하며 배제와 경쟁과 정반대 위치에 있다. 무엇보다 돌봄노동의 결과와 총체적 효과에 대한 페미니즘적 해석이 중요하다. 그 중 하나는 돌봄이 인간 본성의 활동을 넘어 자본주의 생산 체제 하에서 가치를 생산하는 '노동'이라는 존재감을 드러냈다는데 중요한 의미가 있다. 전술했듯이 여성의 삶의 경험 속에서 돌봄은 원래 '노동'이었음을 페미니즘이 돌봄을 윤리학으로 발전시키는 과정을 통해 선명하게 되었다.⁵⁾ 다른 하나는 돌봄윤리가 강조하는 의존성, 책무, 배려, 반응성 등이 기존의 노동윤리에서 전혀 고려되지 않았지만 노동윤리의 본질 중 하나였어야 하는 당위를 부각시켰다.

5) Kittay(2001: 544)는 가족돌봄 제공자를 포함하여 의존노동자(돌봄노동자)도 다른 합법적인 고용처럼 사회적 지위를 부여하고 동등한 지위를 제공하며 적절하게 보상해야 하는 것이 사회적 협력이며 공적 돌봄의 윤리라고 설파했다.

자본 축적의 필수 조건이었으나 은폐되었던(Federici, 2013; Fraser, 2016) 지난 역사를 딛고 사회서비스로 불리는 다양한 유급돌봄노동으로 등장하지 않았다면 페미니즘 돌봄윤리가 자본주의 생산과정의 모순을 중범위 수준(가령 노사관계, 노동·경제 정책 등)에서 통찰하는 프리즘으로서의 가능성을 확인하는데 더 오랜 기다림이 필요했을 것이다. 그래서 돌봄노동은 노동시장의 제반 영역에서 발생하고 있는 반노동적 문제들을 페미니즘 돌봄윤리에 따른 규범적·실천적 시각으로 들여다보게 하는 매개자인 셈이다.

두 번째는 (원하든 원하지 않든), 자본주의 생산 체제에서 노동(labour)은 성인 인간의 사회적·경제적 삶을 규정·설명하는 중심에 있다. 노동은 생계의 수단이고 힘든 것인 만큼 심리적·물질적 보상이 뒤따라야 하는데 이런 이유 때문에 노동을 회의적이거나 협소하게 볼 이유는 없다고 보여진다. 그런 의미에서 임금노동 중심 사회의 위기(김철식, 2024)에 대한 대안을 모색하는 데 있어, 돌봄노동윤리는 물신화된 노동(Stading, 2023)이나 탐욕스러운 일(Goldin, 2023)에서 짐작되듯이 탈노동적 방향으로 선회하기보다 모든 노동(혹은 일)이 유기적으로 공생하고 횡단할 수 있도록 철학적·사회과학적 논리를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대해 볼 수 있다. 돌봄노동윤리는 근대적 노동윤리에서 배제되었던 돌봄 일의 가치와 윤리적 실천의 의미를 개발·확대하면서 돌봄경제에 국한하지 않고 전 경제에서 저항적 노동윤리로 확장될 가능성도 조심스럽게 예측할 수 있다. 기존의 노동조합 노동윤리가 놓쳤던 요소들-부불가사노동, 소수자를 위한 대표성, 임금보상 외의 보상체계, 의제의 다양성 등-이 페미니즘 돌봄윤리와 접합됨으로써 저항성과 실천성 면에서 새로운 노동윤리로 거듭날 수 있어 보이기 때문이다. 다층적 노동시장 위계구조에 놓인 노동자가 직면하고 있는 위기, 조직노동의 위기, 돌봄노동자의 위기와 이들이 기존 임금노동 체제와 마주하고 있는 위기를 포함하여 노동자 전체의 저항적 노동 규범의 출발선으로 고려해 볼 수 있다.

한편, 돌봄을 철학적 수준으로 성장시킨 것은 페미니즘이지만 전술했듯이 돌봄윤리는 실천적 규범론이므로 행위 주체가 어느 영역에 있느냐에 따라 해당 분야의 지배 이론 및 방법론에 영향을 받는다. 자유주의적 돌봄윤리는 자본주의 노동관계의 경합과 노동수취적 속성을 자본에 유리하게 작용하도록 만들 위험도 내재하고 있으므로 페미니즘 돌봄윤리는 노동 현장에서 경합과 논쟁을 통해 인식론적 선명성을 부각할 필요가 있어 보인다. 실제로 시민들은 사회화된 돌봄 관계에 참여하면서 생애주기 동안 여러 번 돌봄제공자와 돌봄이용자 간의 위치 전환을 경험한다. 직면한 상황에 따라 상호 이해관계를 당사자에게 유리하게 해석하고 서비스 관계에 있는 상대방에게 적대적이거나 부정적인 결과와 의무를 강요하는 경험은 누구에게나 언제든지 발생할 수 있다. 자유

주의적 돌봄윤리가 돌봄이용자의 선택과 자유에 입각하여 상황을 해석한다면, 공동체 주의적 돌봄윤리는 돌봄을 수단화하여 돌봄제공자의 자격과 의무를 강조하는 방향으로 해석할 것이다. 반면 페미니즘 돌봄윤리는 돌봄제공자와 돌봄이용자가 상호 의존적이지만 상호 착취적이지 않도록 돌봄 관계 자체에서 발생하는 속성의 긍정적 효과에 주목한다. 예를 들면, 돌봄 당사자들의 실질적·소통적 합의가 동반되지 않은 채 정부가 규정한 사업가이드라인에 따른 돌봄노동자 취업규칙이나 직무소양 규칙은 노동자가 자기 자율적 통제를 하도록 강제할 것이므로 돌봄윤리의 '저항성'이 빠진 것이 된다. 자유주의적·공동체주의적 돌봄윤리가 이런 노동 문제를 저항적으로 대처하는데 적합하지 않은 이유이다. 페미니즘 돌봄윤리는 구체적 경험을 바탕으로 하는 귀납법을 지향함으로써 '사회 구성적' 속성을 갖는다. 타인의 필요를 위한 요구권(청구권)과 노동자의 특성에 반응하는 노동조건을 위해 일터를 민주적으로 조정하기 위해서는 페미니즘 돌봄윤리를 노동조합의 노동윤리와 접합하는 것이 필요하다.⁶⁾

이와 관련하여 최근 국내 연구에서 유사한 고민과 접근이 있다. 송민이·강정환(2024: 116)은 돌봄 이론을 윤리적 관점과 사회구조적 관점으로 구분하면서 한국사회의 돌봄 논의는 돌봄 가치의 보편성, 사회적 책임성, 돌봄의 도구화를 다루는 윤리적 관점 중심으로 전개되면서, 돌봄노동의 평가절하를 다루는 사회구조적 시각도 드러나지만 돌봄의 공공윤리적 성격과 사회구조적 연관성이 결여되어 다뤄지고 있음을 도출하였다. 즉 공동체주의 윤리이론에서 이해하는 돌봄 의미와 페미니즘 돌봄윤리에서 설명하는 돌봄 의미 간의 차이와 이것이 제도와 운동 속에서 구체화 되는 경험적 양상을 짚은 것인데, 이를 윤리적 관점과 사회구조적 관점의 연관성 결여로 의미화한 것이다. 홍찬숙(2023)은 비결정성이라는 실재의 유동성과 얽힘 안에, 결정적 혹은 구조적 관계로서 현상하는 사회구조의 문제를 짚어냈다. 신유물론의 인식론과 방법론에 입각하여 의존과 자율성의 이분법이 아닌 상보적 공존을 전제하면서 생산패러다임과 회절하면서 재구성될 필요가 있는 돌봄패러다임을 제시했다.

6) 페미니즘 돌봄윤리의 위치에서 보면, 페미니즘 돌봄윤리가 접합된 저항적 노동윤리의 초기 단계를 거쳐 '형태나 기능에 맞게 변화된' 돌봄노동윤리로의 이론적 정교함의 단계로 나아가는 것을 가정해 볼 수 있다. 돌봄노동 이외의 노동과 자본의 관계에서, 생산직, 사무직, 서비스직과 같은 다른 직종, 제조업 등 타 업종에 속해있는 다른 유형의 노동-자본 관계에도 적용될 수 있기 위해서이다.

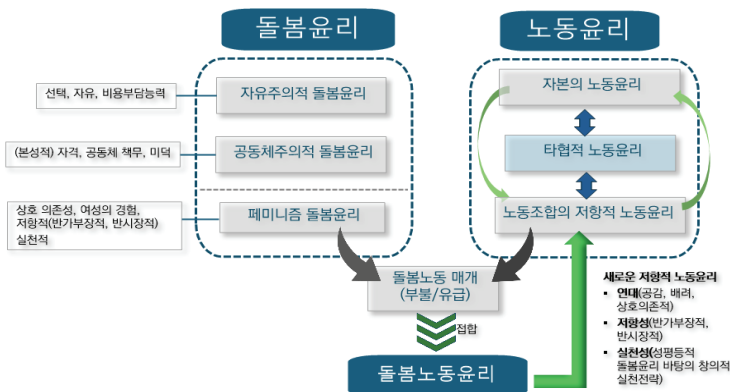
Ⅳ. 노동조합의 실천 전략으로서의 돌봄노동윤리

1. 페미니즘 돌봄윤리와 접합된 새로운 노동윤리 : 저항, 실천, 연대의 변화

앞 장에서 서술했듯이 페미니즘 돌봄윤리는 다른 돌봄윤리와 마찬가지로 상호의존, 공감, 배려, 존중을 구성 요소로 하지만, 개념 간의 경합 국면에서 독립적인 개인의 자유와 권리에 양보되는 것이 아니라 공존할 수 있기 위한 실천적 경험을 이론적 자원으로 내재하고 있으므로 저항성과 실천성이라는 차별성을 가진다. 여기에 추가하여 이 절에서는 기후 위기, AI 주도의 산업 현장과 돌봄의 위기라는 변화 속에서, 노동운동의 지속가능성과 확장성에 핵심 전략이 될 ‘연대’에 대해서도 페미니즘 돌봄윤리가 새로운 이론적 발상을 제시할 수 있다고 본다.

노동조합의 ‘연대’는 미조직 노동자 조직화, 분투 사업장 지원, 사회적 의제 조성을 위한 캠페인 활동, 단체교섭과 협약체결을 위한 상호 지원 등 노동조합의 모든 활동에서 가장 중요한 전략이자 전술이면서 헌법적 권리(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)로서 보장하고 있다. 노동조합의 연대는 자율적이고 자주적인 노동자들이 계급의식적으로 결합하는 것을 전제로 하는데 현실은 반드시 그렇지 않다. 다양한 인적·직업적 노동조합 간의 연대, 강자가 포용하는 연대가 아닌 취약한 노동자들 간의 연대, 소수의 이해관계를 위한 연대 등 이질적인 연대의 양상들이 등장할 수 있고 등장하도록 이론적·실천적 지원이 있어야 하지만 기존의 노동윤리에서는 담아내기 어렵다. 반면 페미

〈그림 1〉 돌봄노동윤리의 도출 과정



니즘 돌봄윤리는 노동조합의 연대가 상호 의존적 존재, 취약한 존재로서의 노동자 간의 공감과 이해, 배려를 바탕으로 재구성되어야 함을 지지할 수 있다. 그래서 이전과는 차별화된 연대의 의미와 창의적인 연대 전략을 모색할 수 있도록 길을 열 수 있다.

그렇다면 노동조합의 정치적·운동적 전략으로서 페미니즘 돌봄윤리는 적합한가? 노동조합이 전체 노동(조합)운동의 전략적 기획으로 돌봄노동윤리를 채택해야 하는 이유와 그 근거는 무엇인가? 이에 대해서는 현실적인 조건에서 조심스러운 지점이 있다. 노동조합 내 위계적 권력과 권위는 여전히 남성-대기업-정규직과 분파적 이해로부터 적잖게 발원하고 있어서 ‘페미니즘’이나 ‘돌봄윤리’ 주제는 회피 대상 중 하나이다. 때문에 페미니즘 돌봄윤리의 저항성과 실천성이 운동 규범에 접합되기 위해서 ‘노동’이라는 친숙한 존재를 세울 필요가 있다. 이미 돌봄노동자라는 존재적 근거가 있기 때문에 돌봄윤리가 정치적, 제도적, 문화적 규범에 한정되지 않고 생산과정을 포괄할 여지가 있으며, 노사관계, 노노관계에도 이전과 다른 변화를 예고할 수 있기 때문에 ‘접합’을 통해 노동 규범으로서 의미를 강화하는 단계 설정이 적절해 보인다. 저항성의 내용에 해당하는 반가부장적·반시장적 속성은 노동조합의 노동윤리와 접합하는 과정에서 조합원의 경험과 조직의 실천을 통해 검증됨으로써 민주적인 노동조합 저항윤리로 안착될 수 있을 것이다. 실천성은 다층적인 노동조합의 경험과 활동 프로그램이 창의적으로 전개될 수 있도록 지지할 것이다.

조돈문(2011: 323)은 한국의 노동계급이 1991년과 2003년 사이 보수화를 겪었지만 이는 모든 계급에서 나타나는 양상으로 상대적으로 노동계급이 덜 보수화되었다고 분석하였다. 그러면서 계급의식 판단 항목 중 하나로 여성문제에 대한 태도를 조사했는데, 중간계급이 노동자계급보다 상대적으로 더 보수적이라고 했다. 중간계급은 시장과 경쟁 논리를 생산 현장에 관찰시키는 주체이고, 노동자계급은 생산 현장의 불평등과 시장 논리에 저항하는 유사한 희생자 위치에서 여성에 대해 연대의식을 높게 느끼기 때문이라는 것이다(조돈문, 2011: 357). 흥미로운 유추를 해보면, 집합적 주체로서 노동계급의 보수화가 진행되던 당시에도 여성은 성별 역할분담 규범에서 아주 천천히 조금씩 떨어져나오고 있었지만 노동자의 이탈 흐름을 노동 연구나 노동 현장에서 잘 다루지 않았다. 현재의 기준으로 과거를 돌아보면 계급의식의 보수화는 물적 조건이 향상되고, 노동조합 조직력이 안정되면서 집단의 계급적 인식이 변화된 결과일 뿐만 아니라, 돌봄 부담에서 노동자 간의 차이와 차별, 그로 인한 가족 갈등 유발 같은 문제들이 노조 활동과 노동운동에 부정적 영향을 끼쳤을 것이라는 그럴듯한 이유도 상상해 볼 수 있다. 돌봄 부담 의제를 자본과 노동 모두 외면하여 아예 단체행동과 단체교섭 프레임 밖에 있었을 상황을 떠올리기는 어렵지 않다. 돌봄을 개인 책임으로 맡기는

것은 반민주적이며 배제를 정당화한다(트론토, 2013). 노동조합이 자본주의의 도구적 노동윤리에 대하여 인간적인 삶을 지속시키기 위한 실질적 규범으로서 저항 노동윤리를 구축해 왔더라도, 여성 노동과 돌봄노동을 구체적으로 풀어내는데 소극적이었기에 비시장 영역의 노동자와 비임금 노동자를 포용하는 노동윤리로 혁신하는 데는 한계가 있다.

한국 사회 민주노조운동의 오랜 숙원과제는 노동자 정치세력화와 산별노조 건설이었다. 혹자는 실패했다고 하고, 혹자는 계속되는 전략으로 보고 있다. 조건준(2025)은 기존의 민주노조는 군사독재의 폭력에 맞설 군사적 전투성이 필요했던 시대적 배경 때문에 전쟁 서사로 출발했고 여전히 그러하다고 지적하면서 애정, 우정, 동료애를 핵심으로 하며 분절된 노동시장에 맞는 '적정 노조의 다정(多情) 서사'로 채워지는 전략으로 변해야 한다고 주장하고 있다. 역사적으로 조직노동이 노동윤리에 대해 취했던 입장의 변화는 노동자의 정치적·경제적 삶에 상당한 영향을 끼쳐왔다. 그렇기에 비시장적 거래 관계를 포용하는 사회적 관계 속에서 노동조합은 저항적 노동윤리를 언제나 민주적이며 정의롭게 재설정하도록 준비해야 한다. 특히 21세기 상황은 노동조합이 사회운동 당사자로서의 영향력을 확장해야 하는 시기이다.

조직노동과 노동운동은 운동의 주체를 자주적이며 자율적이고 건강한 노동자 개인과 이들의 조직된 실체라는 가정을 암묵적으로 유지하고 있다. 이 전제는 취약 노동자나 일시적·영구적으로 독립적이지 못한 노동자를 제외할 뿐만 아니라 고용 형태를 포함한 일하는 방식에 따라서도 여러 갈래로 경계 긋기가 일어나게 한다. 실천 활동에 있어서도 기저에 흐르는 정서는 '건강한 임금노동자'이며 이로부터의 이탈, 탈락, 멈춤과는 거리를 두는 조건적 환경이 작동한다.

반면 페미니즘 돌봄윤리가 접합된 노동윤리는 관계적, 의존적, 포용적, 타인을 위한 집합적 청구권이 장착되므로 장애인 노동자, 1인 노무제공자, 플랫폼 기반 노동자에게도 집합적 권리를 확장하는 인식론이 될 수 있다. 그렇기에 노동조합이 지속적으로 만들어오고 있는 저항적 노동윤리의 인식론적·실천적 한계를 페미니즘 돌봄윤리와 접합을 통해 극복함으로써 발전의 가능성이 높은 대안이 될 수 있다.

2. 돌봄노동윤리에 의한 노동조합의 실천 전략 탐색

다층적으로 분절된 노동시장과 노동·사회의 복잡한 위기 하에서 불평등을 호소하는 노동자를 위해 조직노동은 어떤 실천 전략을 구현해 볼 수 있는가? 이 소절에서는 페미니즘 돌봄윤리가 접합된 새로운 저항적 노동윤리가 단위노조, 산별노조, 총연맹 차

원에서 전개될 수 있는 실천 전략을 탐색해 본다.

첫째, 돌봄노동윤리가 개별 사업장과 산별 수준의 일터에서 전략으로서 구체화 되려면 노동조합이 개인이나 집단의 요구에 응답하는 일터 조성에 적극 나설 필요가 있다. 가장 확실한 방법은 고용주에게 돌봄제공자 지위를 부여하는 것이다(O'Brien, 2005: 1549). 고용주가 돌봄제공자가 되는 것은 노동조합 교섭 논의에서 검토된 바가 없지만, 페미니즘 돌봄 인식론이 결합되면 획기적인 발상으로서 의미 있는 작은 실천부터 실현해 볼 수 있을 것이다. 돌봄 책임을 국가만 전담하는 것이 아니라 고용주도 제공자로서의 책임이 있기 때문이다. 궁극적으로 노사교섭과 노사협의를 통해 노동자들의 욕구 맞춤형으로 일터 환경을 유연하게 조성할 수 있어야 한다.

구체적으로 장애인 노동자, 임신·출산·수유여성 노동자, 육아기 부모 맞춤형으로 근무환경과 생산공정을 혁신하는 것이다. 유연근무제, 적절한 상황에 맞는 휴가제 보장, 장애인이 일할 수 있는 도구와 장치가 전 사업장·전체 노동자에게 확대되도록 하는 생산공정의 혁신 등을 생각해 볼 수 있다. 페미니즘 돌봄윤리가 접합된 노동윤리를 노동조합이 채택한다면 일터의 근무환경과 산업안전은 반차별적이고 성평등적이며 안전하게 개선될 기회가 많아질 것이다.⁷⁾

둘째, 돌봄노동윤리는 조직노동이 다차원적인 집합적 정체성(multi-dimensional collective identity)을 재구축할 필요성을 부여한다. 집합적 정체성은 집단 성원들이 이해관계를 상호 공유하면서 형성될 수 있으며, 정치적 기회구조, 네트워크, 자원으로 구동될 수 있는 상시적인 타협에 좌우된다(Polletta & Jasper, 2001; Snow, 2001; Melucci, 1995; Allan & Robinson, 2022: 3에서 재인용). Standing은 코로나19 팬데믹으로 여성의 돌봄 전담을 강화했지만 향후 유연 노동에 대한 여성의 필요가 전체 노동시장을 재규정할 것이라면서 여성 일자리의 노사관계 특징이 전체 노사관계의 특성이 될 것으로 진단했다(Standing, 2023: 297).

개별 조합원에게 집합적 정체성은 인지적·도덕적·감정적으로 더 넓은 공동체, 실천들, 그리고 제도에 연결하는 것을 의미한다. 노조의 경우 집합적 정체성은 노동조건

7) 1990년에 의회와 행정부가 통과시킨 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA)은 고용주의 경영권을 방해할 위험이 있다는 대법원의 판단에 따라 2002년 장애인 고용 관련 조항을 제한하는 결정을 추가했다. O'Brien은 유급육아휴직이 일터의 성차별 문화를 바꾸지 않는다고 보면서 ADA에 따라 장애를 포괄적으로 정의하여 임신여성 등도 일시적 장애의 범주로 포괄하여 당당하게 돌봄을 받도록 하자는 주장을 했다. 과하게 보일 수도 있으나 이 주장의 시사점은 임신이 일터의 표준 규범이 되면 임신여성은 부채나 비용, 보호 대상에 대한 낙인 등을 받지 않아도 된다는 Eisenstein(1988)의 논거를 바탕으로 하면서 정신적·신체적 요구가 있는 여성이나 장애인 일반에 맞게 일터의 근무환경을 조성하자는 데 있다(O'Brien, 2005).

에 관한 공감된 고충들로 연결될 수 있다. 침체된 노동조합운동의 새로운 전략으로 주목 받은 사회운동 노조주의의 경우 보건, 이주, 환경, 젠더, 인권 같은 더 넓은 사회정의 의제들에 초점을 맞춘 새로운 프레임 전략을 채택함으로써 작업장을 넘어 작업장 외부에 영향력을 증가시켜 왔다(Allan & Robinson, 2022: 4). 집합적 정체성 내부의 갈등은 노동자의 다층적 사회적 정체성(노동시장과 공동체 내부의 지위 속성)이 반영되기 때문에(Snow, 2001), 노조의 정체성과 전략은 균형을 맞추는 것이 중요하다(Allan & Robinson, 2022: 4). 강력한 집합적 정체성을 가진 조직은 사회운동의 집합적 정체성을 약화시킬 수 있으며, 약한 집합적 정체성은 사회운동의 연대를 강화할 수 있다(Saunders, 2008: 227-228). 그렇지만 돌봄노동윤리는 사회운동적 연대 강화가 집합적 정체성 '약화'로 이어진다는 협의적 시각에 갇히지 않을 수 있다. 오히려 관계 고리들을 더 풍부한 정서적 의미로 채울 수 있도록 인식론적 배경을 제공할 수 있을 것이다.

그렇다면 노동조합 지도자들은 돌봄노동윤리를 전략으로 채택하는 의제를 포함하여 돌봄노동 관련 의제에 대해 조합원들의 지지와 설득을 어떻게 얻을까? 직관적으로 보더라도 노동조합 지도부와 조합원, 조합원 내부에서 돌봄노동윤리에 대한 이해를 위한 교육을 넘어 그것을 전략적 과제로 채택하는 것에 대해 불편한 기류가 적지 않을 것이다. 특히 업종, 기업규모, 직업, 직군 등 매우 다양한 요소들이 개별적·연대적 목적에 따라 합종연횡 할 것이다. 중앙집권적인 집단적 정체성이 작동하면 기업별, 산업별, 총연맹에 따라 돌봄노동윤리를 노동조합의 전략 과제로서 채택하지 않고 일반적인 사회규범으로서 넘길 수도 있다. 예를 들면, 산전후휴가나 육아휴직을 다녀온 노동자가 승진(급), 직무, 보상에서 차별받지 않기 위해서는-실효적으로 성평등적인 일터 노동권이 보장되기 위해서는-법제도적인 명문 규정을 넘어 노동 현장의 여러 국면에서 돌봄노동윤리가 구현될 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 현시점에서 돌봄노동과 관련성이 상대적으로 낮아 보이는 조합원들의 이해와 갈등 지점들을 찾아 실질적인 해법을 모색해 일터 규칙으로 만드는 노력이 필요한데 이러한 활동들을 전혀 하지 않는 조합부터 최대한 다양하게 제도화한 조합까지 넓은 스펙트럼이 나타날 것이다.

미래의 노동조합 성공은 조합원들이 더 민주적으로 참여하도록 다층적인 집합적 정체성을 인지하고 타협하는 능력에 좌우된다. 집합적 정체성 안에서 내부적인 다양성을 이해하는 것이 노동조합의 연대를 재구축하는 핵심이다(Allan & Robinson, 2022: 3). 페미니즘 돌봄윤리가 접합된 돌봄노동윤리는 '독립적이고 자주적인 조합원의 연대'가 아니라 '상호 취약하여 존중하고 공감하며 배려하는 연대'의 모습으로 재구성되는 것이다.

셋째, 사회와 국가가 인프라를 통해 보편적으로 교육하고 성장시켜야 할 비중 있는 사회적 역량(Nussbaum, 2010)에 돌봄노동윤리를 포함해야 한다. 돌봄노동윤리는 사회 구성원으로서 배우고 습득하여 체화해야 할 도덕적 관습이자 책무(Engster, 2017)가 되어야 한다. 돌봄노동은 인간 공동체를 넘어 생명체의 필수적 본성이면서, 집합적 관계(기관, 지역, 사회, 국가, 국제적 관계) 단위의 지속 가능성과 개혁을 이끌 실천이 될 수 있기 때문이다.

노동조합 차원에서 돌봄노동을 대변할 수 있으려면 돌봄노동윤리가 전 조직에서 작동될 수 있도록 교육 프로그램이 체계화되는 게 전제여야 한다. 돌봄노동윤리가 평조 합원 교육과 간부 교육의 필수 교육 내용으로 구성되어야 하며, 노사 협의나 단체교섭을 통해 직무교육과 나아가 법정 의무교육으로 공식화 되도록 해야 한다.

V. 결론

인간의 일, 활동, 노동은 자본주의 생산양식 하에서 지금의 변화에 가장 크게 영향을 준 요소라 해도 지나치지 않다. 다가올 변화에 대응하는데 가장 주의를 기울여야 하는 대상을 노동으로 보아야 하는 이유가 될 수 있다. 이 글은 노동조합의 새로운 운동적 가치이자 실천 전략으로 돌봄노동윤리를 탐색적으로 제안하고 있다. 여기에서 돌봄노동윤리는 페미니즘 돌봄윤리가 기존의 노동윤리에 접합된 형태로 설명되고 있다. 자유주의적·공동체주의적 돌봄윤리와 달리 페미니즘 돌봄윤리는 저항성과 실천성을 속성으로 하는데, 두 속성은 노동조합의 노동윤리에서 본질적인 요소이기도 하다. 돌봄노동이 21세기 자본주의 사회경제에서 핵심적인 요소로 부상하면서 노동조합은 조직 안팎으로 전략적 변화를 모색하는 국면에 있다. 페미니즘 돌봄윤리는 노동조합이 운동적 전환을 주도하는데 시의적절한 자원이 될 것으로 보인다. 저항성, 실천성에 이어 '상호의존적 관계의 연대'라는 인식적 확장을 가능하게 하므로, 노동조합은 이전과는 결이 다른 운동 전략과 프로그램을 모색할 수 있을 것이다. 노동조합이 시장과 가부장적 노동 현장의 대척점에서 조직 내부적으로나 대외 정치적 차원에서 성평등적인 민주적 실천을 해나가기 위해서는 돌봄노동윤리를 적극 검토할 필요가 있다. 지금까지의 내용을 토대로 이 연구의 제한점을 다음과 같이 밝히고자 한다.

첫째, 노동윤리는 진보적 노동연구자나 활동가에게 자본의 이데올로기적 수단으로 취급되면서 연구 관심에서 다소 멀어진 주제이다. 돌봄노동윤리가 자본의 노동윤리에 맞서는 저항 담론으로서 위상을 갖추려면 페미니즘 돌봄윤리와 노동조합의 저항적 노

동윤리의 연결 관계를 더 촘촘하게 엮어 돌봄노동윤리를 검증가능한 수준으로 정교화하는 이론적 노력이 필요하다.

둘째, 분명한 것은 인류는 한 축으로는 인류가 존재하기 전부터 있었던 자연 생태계와 공존하면서 다른 한 축으로는 AI와 공존할 가상현실과 증강현실⁸⁾ 생태계로의 전환이라는 전례 없는 이행을 하고 있다는 것이다. 돌봄노동윤리를 노조의 미래 전략 중 하나로 채택할 때 노동조합 활동가들이 전위적으로 희생하는 이념적 바탕으로 삼을 것이 아니라 소통과 합의를 통해 민주적으로 추진될 수 있도록 여러 방면의 노력과 지원을 자세히 살피는 게 필요하다.

끝으로 이 글은 자본주의 변화 국면에서 필요한 인식론과 현실 운동의 틈새를 폐미니즘 돌봄윤리와 노동조합의 노동윤리를 접합하는 형태를 취해 돌봄노동윤리라는 탐색적 개념으로 시도하였다. 보다 꼼꼼하고 자세한 연구는 후속 과제로 넘기고자 한다.

8) 증강현실(augmented reality, AR)은 가상현실(VR)의 한 분야로 실제로 존재하는 환경에 가상의 사물이나 정보를 합성하여 마치 원래의 환경에 존재하는 사물처럼 보이도록 하는 컴퓨터 그래픽 기법(<https://ko.wikipedia.org/wiki/>)

▣ 참고문헌

- 강수돌. 2002. 《노사관계와 삶의 질》. 서울: 한올아카데미.
- 김금수. 2013. 《세계노동운동사1》. 서울: 후마니타스.
- 김철식. 2024. “노동권의 정치와 임금증심사회의 위기,” 《경제와사회》, 제142호: 31-56.
- 김현미. 2020. “코로나19와 재난의 불평등.” 《코로나 시대의 페미니즘》, 71-80. 김은실 엮음. (주)휴머니스트 출판그룹.
- 마경희. 2010. “돌봄의 정치적 윤리: 돌봄과 정의의 이원론을 넘어.” 《한국사회정책》, 17(3): 319-348.
- 석재은. 2011. “좋은 돌봄의 정책 원리: 돌봄의 상품화를 넘어서.” 《노인돌봄: 노인돌봄의 경험과 윤리-좋은 돌봄을 위하여》, 49-80. 김혜경 엮음. 서울: 양서원.
- 송민이·강정한. 2024. “한국사회는 돌봄의 가치를 어떻게 평가하고 있는가: 2013~2023년의 언론기사를 중심으로.” 《한국사회학》, 58(3): 89-130.
- 윤자영·윤정향·함선유·서주연·임은재·전보경. 2021. 《돌봄노동 저평가 개선 방안 연구》. 저출산고령사회위원회.
- 조건준. 2025. “노동의 미래를 위한 전략.” 《정의로운 노동: 대전환기 노동의 재구성》, 302-325. 정홍준·유성규·이상호 편저. 서울: 매일노동뉴스.
- 조돈문. 2011. 《노동계급 형성과 민주노조운동의 사회학》. 서울: 후마니타스.
- 홍찬숙. 2021. “팬데믹 위험사회와 돌봄의 사회적 의제화: 사회학의 패러다임 전환 촉구.” 《사회와 이론》, 39: 53-82.
- _____. 2023. “돌봄사회로의 전환과 새로운 사회계약의 방향-세 관점의 비교를 중심으로.” 《사회이론》, 봄/여름호: 269-297.
- Adler, R. S. & Bigoness, W. J. 1992. “Contemporary Ethical Issues in Labor Management Relations.” *Journal of Business Ethics*, 11(5/6): 351-360.
- Allan, K. & Robinson, J. 2022. “Working towards a green job?: Autoworkers, climate change and the role of collective identity in union renewal.” *ILR Review*, 64(4): 585-607.
- Anttonen, A. & M. Zechner. 2011. “Theorizing Care and Care Work.” In B. Pfau-Effinger & T. Rostgaard (eds). *Care Between Work and Welfare in European Societies*, Palgrave Macmillan.
- Barbash, J. 1983. “Which Work Ethic?.” In P. J. Andrisani, S. A. Levitan, J.

- Barbash, M. Maccoby, O. Clarke, H. S. Parnes, ... & S. Zuboff (eds). *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Associations.
- Braverman, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press. 이한주 · 강남훈 역(1987). 《노동과 독점자본 : 20세기에서의 노동의 쇠퇴》, 서울: 까치글방.
- Brennan, S. 1999. "Recent Work in Feminist Ethics." *Ethics*, 109(4): 858-893.
- Budd, J. W. 2011. *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Card, C. 1996. *The Unnatural Lottery: Character and Moral Luck*. Philadelphia: Temple University Press.
- Clark, S. 2017. "Good Work." *Journal of Applied Philosophy*, 34: 61-73.
- Cholbi, M. 2022. "Philosophical Approaches to Work and Labor." 《Stanford Encyclopedia of Philosophy》. <https://plato.stanford.edu/entries/work-labor/>. 검색일 2025년 6월 15일.
- Elster, J. 1989. "Self-realisation in Work and Politics." In J. Elster and K. O. Moene (eds). *Alternatives to Capitalism* (127-158), Cambridge: Cambridge University Press.
- Enster, D. 2007. *The Heart of Justice: Care Ehtics and Political Theory*. 김희강 · 나상원 역(2017). 《돌봄: 정의의 심장》, 서울: 박영사.
- Federici, S. 2013. *Revolution at Point Zero*. PM Press. 황성원 역(2013). 《혁명의 영점: 가사노동, 재생산, 여성주의 투쟁》, 서울: 갈무리.
- Ferman, L. A. 1983. "The Work Ethic in the World of Informal Work." *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Associations.
- Folbre, N. 2001. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. 윤자영 옮김(2007). 《보이지 않는 가슴: 돌봄경제학》, 서울: 또하나의문화.
- _____. 2021. *The Rise and Decline of Patriarchal Systems*. Nancy Folbre Copyright. 윤자영 역(2023). 《돌봄과 연대의 경제학》, 서울: 에디토리얼.
- Fraser, N. 2008. *Adding Insult to Injury: Nancy Fraser Debates Her Critics*. Verso. 문현아 · 박건 · 이현재 옮김(2016). 《불평등과 모욕을 넘어서 : 낸시 프레이저의 비판적 정의론과 논쟁들》 (503-533), 서울: 그린비.

- _____. 2016. "Contradictions of Capital and Care." *New Left Review*, 100(July/Aug): 99-117.
- Gheaus, A. 2012. "Gender Justice." *Journal of Ethics and Social Philosophy*, 6: 1-24.
- Gilligan, C. 1982. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Goldin, C. 2021. *Career And Family*. 김승진 옮김(2021). 《커리어 그리고 가정》, 서울: 생각의 힘.
- Gorz, A. 2010. *Critique of Economic Reason*. London: Verso.
- Held, V. 2006. *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*, 김희강 · 나성원 역(2017). 《돌봄: 돌봄윤리》, 서울: 박영사.
- 《Humaans》. "Work Ethic" <https://humaans.io/hr-glossary/work-ethic>. 검색일 2025년 8월 29일
- Jones, P. 2021. *Work Without The Worker*. Verso. 김고명 역(2022). 《노동자 없는 노동 : 플랫폼 자본주의의 민낯과 미세노동의 탄생》, 서울: 롤리코스터.
- Kittay, F. E. 1999. *Love's Labor: Essays on Women, Equality, and Dependency*. New York: Routledge.
- _____. 2001. "A Feminist Public Ethic of Care Meets the New Communitarian Family Policy." *Ethics*, 111(3): 523-547.
- Melucci, K. 1995. "The Process of Collective Identity." In Johnston H. & Klandermans B, (eds). *Social Movements and Culture*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Noddings, N. 1984. *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Educations*. Berkeley: University of California Press.
- Nussbaum, M. 2010. *Not For Profit*. 우석영 옮김(2011). 《학교는 시장이 아니다》, 서울: 궁리.
- O'Brien, R. 2005. "Other Voices at the Workplace: Gender, Disability, and an Alternative Ethic of Care." *Journal of Women in Culture and Society*, 30(2): 1529-1555.
- Olson, K.(ed.) 2008. *Adding Insult to Injury: Nancy Fraser Debates Her Critics*. Verso. 문현아 · 박건 · 이현재 옮김(2016). 《불평등과 모욕을 넘어 : 낸시 프레이저의 비판적 정의론과 논쟁들》, 서울: 그린비.
- Polletta, F. & Jasper, J. M. 2001. "Collective Identity and Social Movements."

- Annual Review of Sociology*, 27: 283-305.
- Rodgers, D. T. 1978. *The Work Ethic in Industrial America, 1850-1920*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sayers, S. 2005. "Why Work? Marx and Human Nature." *Science and Society*, 69: 606-616.
- Sandel, M. 2009. *Justice: What's the right thing to do?*. 김명철 역(2009). 《정의란 무엇인가》, 서울: 와이즈베리.
- Silver, B. J. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge University Press. 백승옥·안정옥·윤상우 옮김 (2005). 《노동의 힘: 1870년 이후의 노동자운동과 세계화》, 서울: 그린비.
- Snow, D. 2001. "Collective Identity and Expressive Forms." *Center for the Study of Democracy*, 1(7): 1-13.
- Standing, G. 2023. *The Politics of Time*. Pelican, and an imprint of Penguin Press. 안효상 옮김(2024). 《시간 불평등》, 서울: 창비.
- Tyler, G. 1983. "The Work Ethic: A Union View." In P. J. Andrisani, S. A. Levitan, J. Barbash, M. Maccoby, O. Clarke, H. S. Parnes, ... & S. Zuboff (eds). *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Associations.
- Thelen, K. 2004. *How Institutions Evolve*. 신원철 역(2011). 《제도는 어떻게 진화하는가》, 서울: 모티브북.
- 《The Stanford Encyclopedia of Philosophy》. 2022. "Philosophical Approaches to Work and Labor." <https://plato.stanford.edu/entries/work-labor/>. 검색일 2025년 6월 15일.
- Tronto, J. 2013. *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. NYU Press. 김희강·나상원 옮김(2014). 《돌봄민주주의: 시장, 평등, 정의》, 서울: 아포리아.
- Veltman, A. 2016. *Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Walker, M. U. 1998. *Moral Understandings: A Feminist Study in Ethics*. New York: Routledge.

Exploring Care Work Ethics as a Resistant and Practical Norm within Labor Unions

Yoon, Jeonghyang

This paper starts with the recognition that labor unions—crucial players in the development of a care society—lack the epistemological resources needed to thoroughly examine and advocate for the care agenda. Additionally, these unions have not sufficiently included care providers and workplaces in their labor ethics. The paper argues that labor unions require a new form of resistant labor ethics, one that is grounded in the value of gender-equal care, and seeks to establish this foundation through feminist ethics of care. It specifically introduces “care labor ethics” as a new normative framework and practical strategy for labor union movements. Care labor ethics is defined as the integration of feminist ethics of care into existing labor ethics. Unlike liberal or communitarian approaches, feminist ethics of care emphasizes resistance and practicality—qualities that are vital to labor union ethics as well. Feminist ethics of care, with its focus on resistance, practicality, and the expansion of epistemology toward “solidarity in relationships of interdependence,” enables labor unions to explore new movement strategies and programs.

※ Keywords: Feminist ethics of care, Care labor ethics, Resistance