

윤석열 정부 1년,
차별과 퇴행의 시대

젠더관점으로 살펴본 여성노동정책 평가 토론회

일시: 2023년 5월 12일(금) 오후 2시

장소: 한국노총 대회의실(6층)

주최: 여성노동연대회의

사회: 양이현경(한국여성단체연합 공동대표)

발제: 여성노동정책의 현황과 과제 || 김경희(중앙대 사회학과 교수)

토론

- 돌봄 사회로의 전환 || 강연화(한국노총 공공사회산업노조)
- 여성노동자, 안전하고 건강하게 일할 권리 || 김용남(전국여성노동조합)
- 주69시간 노동과 여성노동자 || 신혜정(한국여성민우회)
- 노조 및 노동 혐오와 젠더 || 김미정(민주노총 건설산업연맹 경기중서부건설지부)
- 성평등 노동 실현을 위한 제언 || 배진경(한국여성노동자회)

윤석열 정부 1년,
차별과 퇴행의 시대

젠더관점으로 살펴본 여성노동정책 평가 토론회

일시: 2023년 5월 12일(금) 오후 2시

장소: 한국노총 대회의실(6층)

주최: 여성노동연대회의

사회: 양이현경(한국여성단체연합 공동대표)

발제: 여성노동정책의 현황과 과제 || 김경희(중앙대 사회학과 교수)

토론

- 돌봄 사회로의 전환 || 강연화(한국노총 공공사회산업노조)
- 여성노동자, 안전하고 건강하게 일할 권리 || 김용남(전국여성노동조합)
- 주69시간 노동과 여성노동자 || 신혜정(한국여성민우회)
- 노조 및 노동 혐오와 젠더 || 김미정(민주노총 건설산업연맹 경기중서부건설지부)
- 성평등 노동 실현을 위한 제언 || 배진경(한국여성노동자회)

자 료 순 서

■ 발제

여성노동정책의 현황과 과제 김경희(중앙대 사회학과 교수)	7
------------------------------------	---

■ 토론

돌봄 사회로의 전환 강연화(한국노총 공공사회산업노조)	35
여성노동자, 안전하고 건강하게 일할 권리 김용남(전국여성노동조합)	41
주69시간 노동과 여성노동자 신혜정(한국여성민우회)	51
노조 및 노동 혐오와 젠더 김미정(민주노총 건설산업연맹 경기중서부건설지부)	57
성평등 노동 실현을 위한 제언 배진경(한국여성노동자회)	65

발제

여성노동정책의

현황과 과제

김경희(중앙대학교 사회학과 교수)

젠더 관점으로 살펴본 여성노동정책 평가 토론회 2023. 5. 12

여성노동정책 현황과 과제

김경희(중앙대 사회학과 교수)

목 차

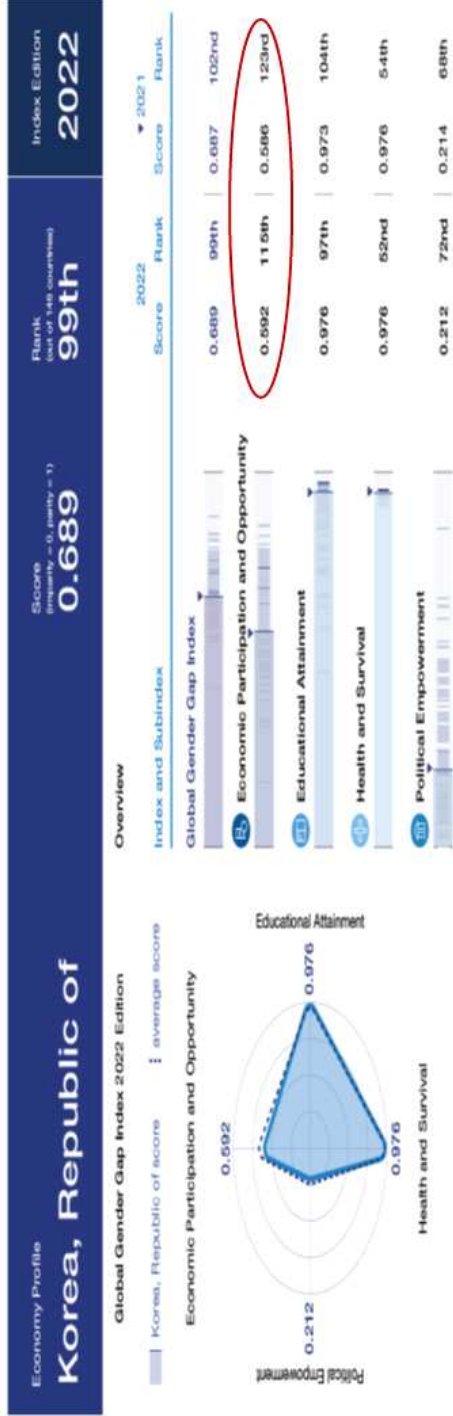
- I. 한국의 구조적 성불평등
- II. 구조적 성불평등: 성별 임금격차
- III. 여성노동 불안정성: 규모와 깊이
- IV. 국정과제: 성평등과 여성노동의 부재
- V. 주요 여성고용정책 검토
- VI. 여성노동정책의 과제

I. 한국의 구조적 성불평등

- 한국사회에서 30여년 이상 여성정책의 축적과 발전 속에서 성평등은 시대정신이었으며, 민주주의의 완결을 위한 미완의 과제이기도 함.
- 현재 노동과 젠더이슈는 정치적 소용돌이 속에서 반격의 대상이며, 구조적 성차별은 부정되고, 성평등 정책과 여성노동 정책은 후퇴하면서 점차 존재 자체가 실종될 처지에 있음
- 몇 차례의 지구적 차원의 경제위기와 최근 팬데믹을 경험하면서 소득, 산업, 계층, 지역, 성별 간 격차는 더욱 증폭되고 있으며, 다중적 불평등의 양상으로 나타나고 있음.
- 저출산, 만혼 및 비혼증가, 1인 가구의 급격한 증가 현상은 성불평등, 고용불안정의 일상화 등 노동시장 상황과 이에 따른 사회적 불평등의 심화, 그리고 결혼과 가족에 대한 의미 변화에서 비롯되는 결과라 할 수 있음, 경쟁적 자유주의와 개인의 능력주의를 강조함으로써 구조의 문제를 비껴가고 있음
- 발표의 주요 내용과 목적은 성별임금격차와 여성노동의 불안정성을 통해 노동시장의 성불평등 상황을 진단하고, 현재 정책이 이런 상황의 해결방안이 될 수 있는가를 평가하고자 함.
 - 그동안 여성노동에 대한 정책 접근은 경제성장 패러다임에 근거하여 효율성, 양적 성장, 인력활용의 차원을 크게 벗어 나지 못했다는 한계가 지속적으로 지적되어 왔음. 현재에는 이런 기조가 더욱 강화되어 저출산 극복 및 일-가정지원의 대상으로서 여성노동자를 한정하고 있음.
 - 성불평등 구조의 개혁을 목표로 정책관점 및 정책내용의 재구조화와 이를 실현할 수 있는 정책 추진체계의 필요성을 제기할 것임

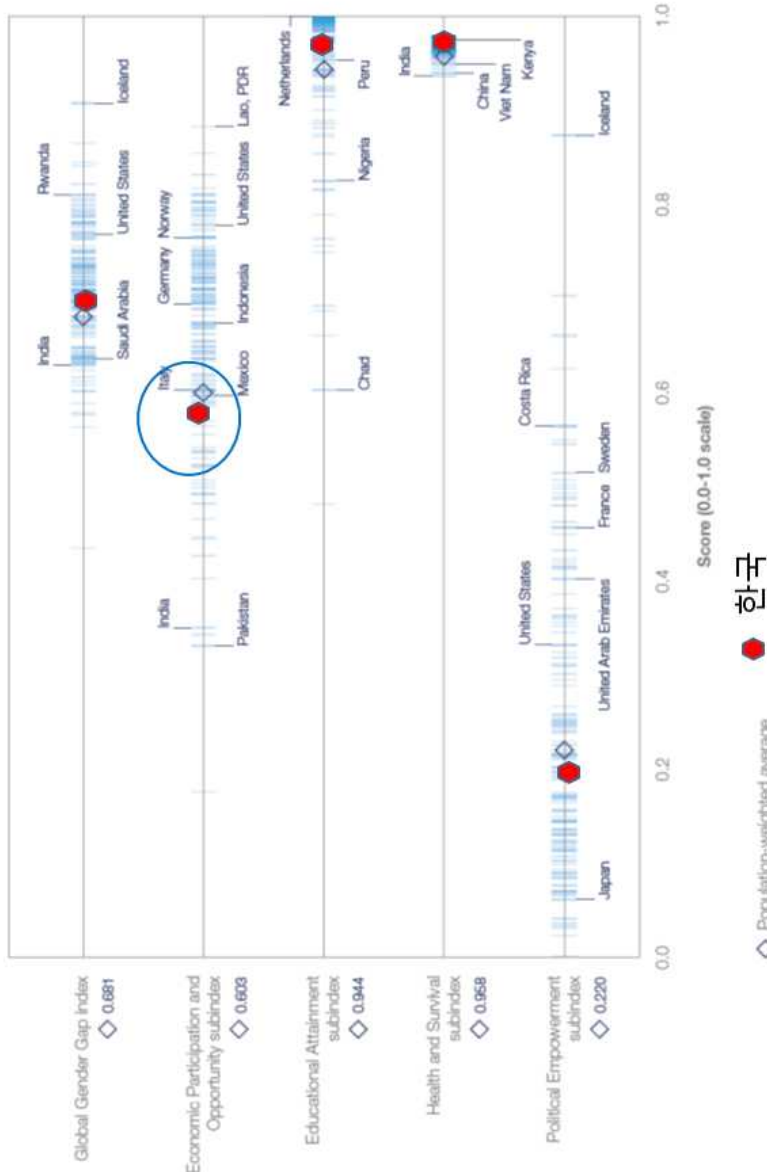
지구적 관점에서 본 한국의 구조적 성불평등의 양상: 세계 10대 경제강국의 낮은 여성지위

- 경제, 정치, 사회 부문에서 성별격차의 유형화 지속, 재생산
- GGI는 2022년 146개국 가운데 99위, 특히 경제참여와 기회 영역 115위 (2021년 123위)
- 세계 전반적으로 정치권한 낙후: 한국의 정치권한의 순위는 72위, 남성독점적 정치



출처: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2022: Insight Report July 2022, p.216

부문별 한국의 성평등 수준



국민이 체감하는 성불평등문제: 여성노동 문제

- 성별을 막론하고 국민의 절반 이상이 우선적으로 해결해야 할 성불평등 문제(1+2+3순위)로 여성의 경력단절(여성 73.4%, 남성 65.1%), 고용상 성차별(여성 62.3%, 남성 59.9%), 이어서 남성의 낮은 돌봄참여(여성 61.3%, 남성 51.1%)를 지목했음.
- 이는 현재 여성노동문제의 주요 원인이자 결과로 작용하고 있는 것으로 주요 정책과제가 되어야 할 것임

〈해결해야 할 성불평등문제〉

(1+2+3순위, 단위: %)

구분	고용상 성차별	경력 단절	남성의 낮은 돌봄 참여	여성의 낮은 의사 결정참여	여성에 대한 폭력	여성의 성직 대상화	온라인 성범죄와 공격	성별 고정 관념
여 성	15세~18세	47.8	55.0	39.3	8.4	48.5	41.6	46.2
	19세~29세	59.0	68.7	45.6	12.1	46.5	32.6	23.2
	30세~39세	59.2	85.1	63.3	8.7	34.5	22.2	14.8
	40세~49세	61.5	77.0	66.0	13.8	37.9	18.9	12.5
	50세~59세	66.9	71.5	61.0	16.0	37.8	20.8	13.6
	60세 이상	64.8	71.5	68.3	15.1	48.4	13.5	8.1
남 성	15세~18세	55.0	48.5	35.6	15.0	37.9	30.3	44.5
	19세~29세	47.2	58.1	40.4	10.2	35.6	24.8	48.0
	30세~39세	50.4	68.7	48.2	8.3	44.6	22.7	35.9
	40세~49세	59.5	70.8	52.9	18.1	38.1	19.8	21.3
	50세~59세	65.8	64.8	51.9	21.9	39.3	20.8	20.4
	60세 이상	71.4	66.3	60.8	21.2	38.8	17.8	12.7

출처: 여성가족부, 2021년 양성평등실태조사

II. 구조화된 성불평등: 성별임금격차

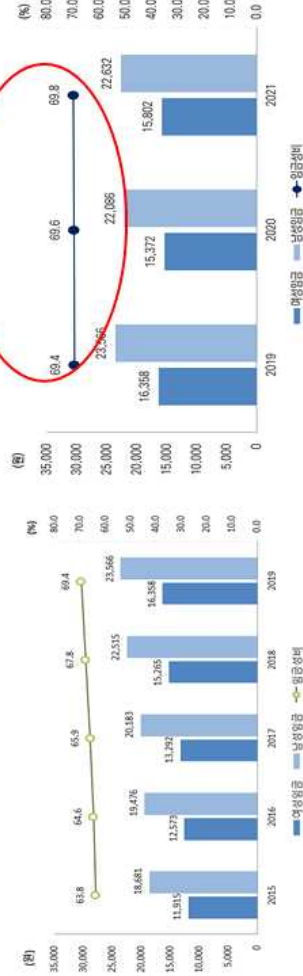
- 2021년 '성별임금격차 30.2%'는 단순히 총량적인 성별 임금 차이의 의미를 넘어 한국사회의 성불평등 구조가 응축된 것임. 입직부터 가해지는 유·무형의 성차별, 유리천장 등 공정한 기회 차단의 문제, 돌봄집중으로 인한 경력단절, 여성집중 노동의 저평가, 일터의 성희롱 등 노동시장 성차별의 결과임.
- 교육수준 차이에 비해 성별임금격차가 이례적으로 크고, 2015-2019년 감소 추세 보였으나 최근 3년은 거의 답보 상태로 격차 지속
 - 시간당 여성의 임금은 남성대비 전체 69.8%, 정규직 남성대비 정규직 여성 71.0%, 비정규직 남성대비 비정규직 여성 72.8%, 정규직 남성 대비 비정규직 여성 54.6%
 - 2021년 기준 52.3%의 여성노동자가 비정규직이고, 월평균 임금은 최저임금 미달하는 145만원
- 차이 이유: 평균 교육수준이 낮음(중고령층 저학력 여성 비중 높음), 짧은 근속연수, 성별직업분리, 차이 이유 고려해도 설명 안되는 부분(차별)

< 성별 시간당 임금격차 >

구분	전체	비정규직		(단위: 원, %)
		정규직	비정규직	
전체	19,806	21,230	15,482	(72.9)
남성	22,632 [100.0]	23,901 [100.0]	17,911 [100.0]	(74.9)
여성	15,802 [69.8]	16,977 [71.0]	13,042 [72.8]	(76.8)

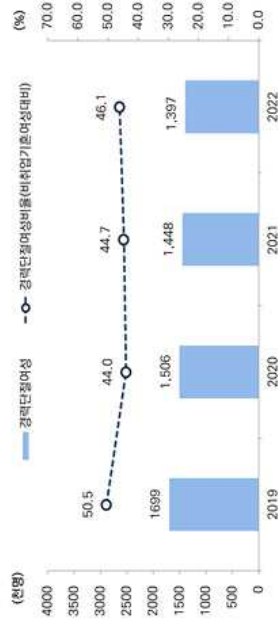
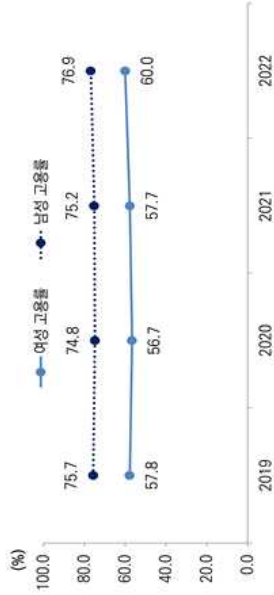
* []는 남성대비 수준. ()는 비정규직/정규직의 수준(비율)

출처: 2021년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과

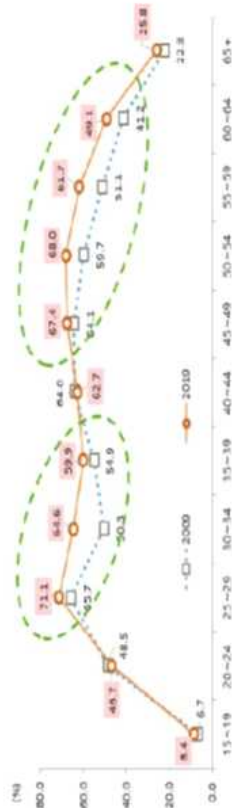


1. 경제적 참여 및 기회: 여성의 낮은 고용률과 경력단절

- ❖ 고용률 낮고 성격차는 여전히, 성격차는 30대와 40대 초반과 같이 본격적으로 경력이 형성하는 시기에 더 큼
 - 여성의 고용률은 30대에 결혼·임신·출산·육아 등의 경력단절 발생으로 감소, 40대에 재취업으로 이어지는 M자형 여전함
 - 2021년 통계에 따르면 35~39세 여성 고용률(57.5%)은 OECD 평균(68.9%)보다 11.4%포인트 낮음
 - 2023년 5월 통계, 30대 여성 취업자(217만6000명) 10만8000명 늘고 30대 남성 취업자(312만8000명) 8만4000명 감소; 요양보호사·간호사 등 여성 비중이 큰 보건복지업 취업자가 늘고 남성 비중이 큰 건설업과 제조업은 취업자 감소

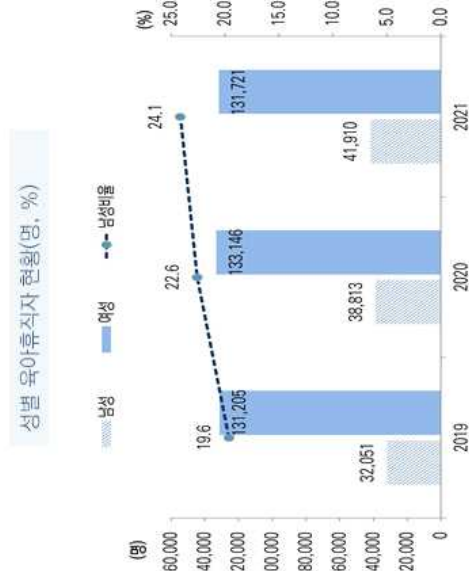
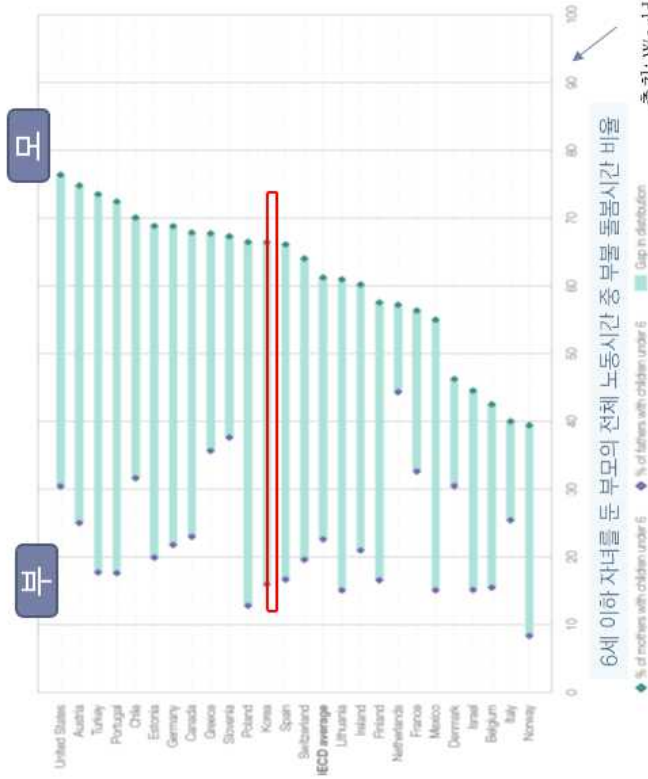


< 연령대 별 여성 고용률 >



자료: 통계청(각연도), 「지역별 고용조사(부가조사)」.

- ❖ **돌봄의 부담:** 돌봄의 평등이 없다면 여성에게 남성과 평등한 채용기회와 보상이 주어진다고 해도 성별임금격차 해소는 불가능. 육아휴직자 중, 남성 비율은 2010년 2.7%, 2019년 19.6%, 2020년 22.6%, 2022년 24.1%로 10년 동안 증가, 고무적 현상이나 여전히 아동돌봄에 대한 책임과 역할분담이 여성에게 집중(2019년 80.4%, 2020년 다소 감소하여 77.3%, 2021년 75.9%)
- 네덜란드, 덴마크, 이탈리아, 프랑스에서 성별 돌봄시간 격차가 20%이 이내, 남성의 부를 돌봄시간 비율이 전체 노동에서 차지하는 비율이 25% 이상, 한국은 성별 돌봄격차가 큰 대표적인 국가들 중 하나



출처: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2022: Insight Report, July 2022

2. 분절적 노동시장구조

2-1. 노동시장이 기업규모와 정규/비정규직으로 분절되는 이중구조

- 여성은 중소기업, 비정규직 등과 같이 임금이 낮은 부문에 높은 비율로 분포,
- 전체 비정규직 근로자 중 여성비율 55.7%(2021년)
- 여성임금근로자 중에서 공공부문이나 대기업의 정규직은 20%정도, 중소기업 비정규직이 32.6%, 대기업 비정규직과 중소기업 정규직의 임금수준은 대기업 정규직 임급의 약 60% 수준, 중소기업 비정규직은 40%(출처: 월간노동리뷰, 2017. 5월호, 장지연, 성별임금격차해소를 위한 정책과제)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
여성(여성비정규직/여성임금근로자)(%)	40.2	41.1	41.2	41.5	45.0	45.0	47.4	46.0
남성(남성비정규직/남성임금근로자)(%)	26.4	26.3	26.3	26.3	29.4	29.4	31.0	30.6

(자료: 통계청(각 연도), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 김경희 외(2020), 2020 국가성평등지수, 여성가족부)

2-2. 근로기준법 시각지대 5인 미만 사업장 여성근로자 비율 높음

- 전체 노동자는 2064만7000명으로, 이 중 5인 미만 사업장 소속은 368만4000명(17.8%), 여성이 189만8000명(51.5%)으로 남성(178만6000명·48.5%)
- 5인 미만 사업장 근로자 중 27.9%(101만7000명)는 최저임금에도 미달, 5인 미만 사업장 근로자 중 비정규직은 60.5%(223만명)
- 출처: 전국민주노동조합총연맹, 2022. 5. 10. '작은 사업장 노동자 권리 보장 지방선거 정책 과제 발표회'

2-3. 성별 직종분리

- 교육, 보건에 여성 집중, 건설, 과학기술에 남성 집중
- 여성이 집중된 직종의 저평가, 유리천장
- 학력수준이나 근속기간이 길어지면 남녀 차이가 줄어들기는 하지만, 출발의 격차와 보이지 않는 차별로 격차가 보정되지 않고 유지
- 성별직종분리 상태를 보여주는 단칸지수가 미미한 등락을 보이지만 40% 초반을 유지하고 있음

자료: 통계청(각 연도), 「지역별 고용조사」, 김경희 외(2020), 2020 쿼터평등지수, 여성가족부

2021 산업별 최상위 여성고용률 및 여성관리자들

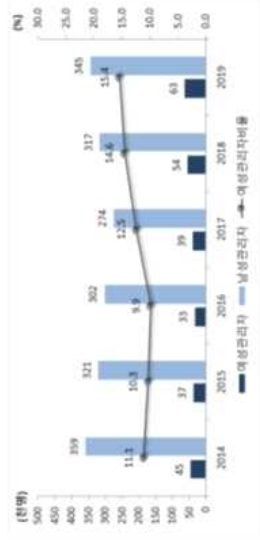


출처: 고용노동부, 노사발전재단, 2021 적극적 고용개선조치(AA)남녀근로자 현황분석보고서, p.6



3. 낮은 권한(대표성) 차별문화(일터의 성폭력)

- ❖ 노동시장에서 낮은 지위는 차별과 폭력에 노출되기 쉬운 상황을 만들며, 차별과 폭력의 직장 문화를 개선하기 어렵게 만들
- ❖ **성희롱 피해 경험**
 - 지난 3년간 재직하는 동안 한 번이라도 성희롱 피해 경험: 응답자의 4.8%(2018년 8.1%)
 - 공공기관·여성·20대 이하·비정규직·지방자치단체·사회서비스업, 500인이상에서 직장 피해경험이 높음
 - ※ 공공기관(7.4%)>민간사업체(4.3%), 여성(7.9%)>남성(2.9%)
 - ※ 20대 이하(5.3%)> 50대 이상(5.2%), 40대(4.6%)>30대(4.4%)> 20대(4.4%)
 - ※ 비정규직(5.2%)>정규직(4.8%)
 - ※ 지방자치단체(12.4%)>국가기관(9.1%)>대학(6.2%)
 - ※ 사회서비스업(6.1%)>제조업(5.2%)>사업서비스업(3.8%)>개인서비스업(3.7%)
- ❖ **성희롱 피해 대처** 피해경험자의 66.7%(2018년 81.6%) '참고 넘어갔다'
 - 이유: '큰 문제라고 생각하지 않아서'(59.8%), '행위자와 사이가 불편해 질까봐서'(33.3%), '문제를 제기해도 기관에서 묵인할 거 같아서'(22.2%), '불이익을 받을까봐'(19.1%)
 - 해석: 직장 내 성희롱 문제 인식이 충분치 않고, 직장생활의 불편 회피 및 조직의 문제 해결 의지에 대한 낮은 신뢰, 2차 피해 두려움
- ❖ 출처: 여성가족부(2022), 2021년 성희롱 실태조사연구+보도자료



자료: 통계청과 연도, '경제활동인구조사',
 그림 III-13) 성별, 관리자 변화 추이

김경희외(2020), 2020 국가성평등지수, 여성가족부

구분	직원채용시 남성 선호		성별격차분리		유리친장관행	
	2016년	2021년	2016년	2021년	2016년	2021년
전체	38.7	33.9	49.4	39.0	29.6	24.5
여성	14.4	18.5	38.2	29.7	29.2	23.7
남성	54.9	45.6	57.0	46.1	29.9	25.1

출처: 여성가족부, 2021년 양성평등실태조사

III. 여성노동 불안정성: 규모와 깊이

- 여성노동 현황에서 팬데믹 이후 몇몇 양적 지표들은 개선된 것 처럼 나타남. 그러나 규모가 아닌 불안정성의 깊이에 주목할 필요 있음
- 노동의 불안정성을 고용, 소득, 노동시간, 사회적 보호, 일자리 차별이라는 5개 차원(dimensions)에서의 불안정한 상태로 개념화
- 고용 차원은 현재 일자리의 안정성을 의미, 근로의 지속가능성을 조직화 지표로 삼고, 고용형태가 비정규직인 경우를 판별 기준으로 선정
- 소득차원은 최저임금을 판별기준(* 월평균 소득을 근로시간으로 나눈 시간당 임금).
- 노동시간 차원: 주당 평균 근로시간을 조직화 지표로 하여, 주 52시간을 초과하는 장시간 노동 또는 15시간 미만의 초단시간 노동으로 측정
- 사회적 보호 차원: 일자리의 상실과 위험 발생 시 보호받을 수 있는 안전망을 의미하며, 고용보험 또는 산재보험의 가입여부로 판별 기준을 삼아 두 가지 중 하나라도 가입하지 않은 경우 불안정한 상태로 보았음.
- 일자리 차별 차원: 기존 연구나 노동관련 자료에서 다루지 않았던 것으로 여성노동의 경험을 반영한 불안정 노동의 개념화 시도, 임금, 교육 및 훈련 기회, 승진 및 승급, 업무배치 4가지 항목에서 단 한 번이라도 차별을 경험한 경우 불안정한 것으로 측정.
- 개별 취업자는 각 차원에서 불안정 판별 기준값에 도달하는가에 따라 해당 차원에 0(안정) 또는 1(불안정) 값을 갖게 됨.
- 분석대상: 여성가족패널조사(KLOWF) 자료의 여성임금근로자 전체
- 헤드터 가중치를 적용하여 5개 차원의 상대적 영향력을 파악: 고용 2.49로 가장 높고, 소득(1.05), 일자리 차별(0.86), 노동시간(0.37), 사회적 보호(0.24) 순서임

차원(D)	조직화 지표	불안정 판별 기준값(G)
고용	근로 지속가능성	비정규직
소득	시간당 임금	최저임금 미만
노동시간	주 평균 근로시간	15시간 미만 또는 52시간 초과
사회적 보호	사회보험	고용보험 또는 산재보험 중 한 가지라도 미가입
일자리 차별	차별경험	임금, 교육 및 훈련 기회, 승진 및 승급, 업무배치에서 차별경험

출처: 김은경, 김경희(2022), "여성 노동의 불안정성 깊이와 이질성에 관한 연구" 여성연구

차원	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
전체	1,847	1,858	2,072	2,160	2,251	3,157	3,203	3,062
고용	45.75	48.60	55.60	55.74	57.09	50.71	49.58	47.94
소득	17.05	15.77	14.86	13.06	15.59	16.85	19.83	18.16
노동시간	22.25	20.40	18.29	15.28	14.48	12.61	10.33	9.27
사회적 보호	49.76	46.72	47.01	45.09	38.25	34.34	31.22	30.14
일자리 차별	16.78	13.13	7.77	6.25	2.89	3.39	3.34	1.93

- 고용: 2007년 전체 여성 임금근로자 중 비정규직 비율은 45.75%, 2014년 57.09%까지 급증, 2020년 47.94%로 감소한 역U자 형태. **여성 임금근로자의 전반적 경로는 고용지속성에서 불안정**
- 소득: 최저임금 미만의 여성임금근로자 비율은 2007년 17.05%, 2012년 13.06%, 2018년에 19.83%로 전년과 비교하여 2.98%p나 증가, 최저임금을 전년 대비 16.4% 인상하였음에도 소득이 불안정한 여성노동자의 비율이 더 높아졌다는 것은, 그동안 6,000원대인 상승이 전의 최저임금을 받는 여성의 비율이 그만큼 많았음을 알 수 있음.

- 노동시간: 불안정한 비율은 2007년 22.25%에서 지속적으로 감소하는 추세, 주 52시간 상한제 정책이 시행된 2018년에는 10.33%, 2020년 9.27%
- 사회적 보호: 고용보험 혹은 산재보험 중 하나라도 가입하지 않은 여성임금근로자 비율은 2007년 49.76%로 여성노동자 2명 중 1명이 사회적 보호에서 불안정한 상태, 점차 감소 추세이나 2020년 30.14%로 여전히 **여성 3명 중 1명은 사회적 보호의 불안정성을 경험**
- 일자리 차별: 임금, 교육 및 훈련, 승진, 업무 배치 등에서 한 번이라도 차별을 경험한 비율은 2007년에 16.78%로 가장 비율이 높고, 2010년에 절반 수준으로 대폭 감소한 이후 2012년까지 지속적으로 감소, 2020년에는 1.93%로 매우 낮은 비율.
 - 크폭의 감소가 있는 시점이 정부의 정책 시기와 상응**, 경력단절여성 고용정책, 청년실업 문제 등이 사회정책의 주요 쟁점으로 대두됐고, 여성 가족정책 등을 정비하면서 성차별에 관심이 높아지는 경향이 나타났음, 2020년은 코로나 19로 인한 노동시장의 특수한 상황이 반영된 것으로 볼 수 있음
- 총합: **여성 임금근로자의 노동 지속가능성은 과거에 비해 개선, 그러나 2명 중 1명은 여전히 고용이 불안정한 비정규직, 사회적 보호 역시 지속적으로 상위에 위치하는 불안정적인**

구분	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
H	74.28	72.23	73.36	70.83	68.50	64.27	62.13	57.71
A	44.81	46.42	48.74	49.23	51.25	49.72	51.01	52.25
M ₀	33.29	33.53	35.76	34.87	35.11	31.96	31.69	30.15

- 조정된 불안정 노동 비율(M₀):
- 불안정 노동에 속한 취업자가 모든 차원(5개)에서 불안정한 상태를 100%로 가정
- 평균 2개의 차원에서 불안정한 상태이면 불안정 노동 강도(A)는 0.40(=2/5), 취업자 100명 중 70명이 불안정 취업자(q)이고, 불안정 노동 강도(A)가 0.40이면 조정된 불안정 노동 비율(M₀)은 28.0%(70×0.40)
- 조정된 불안정 노동 비율(M₀)은 전체 취업자 중 불안정한 취업자(q)의 비율인 불안정 노동 비율(H)보다 불안정 노동 강도(A)까지 고려한 것으로 보다 엄밀한 불안정 노동 추정치
- 불안정 노동 비율(H)이 가장 높은 시기는 2007년(74.28%), 가장 낮은 시기는 2020년(57.71%), 불안정 노동 비율(H)은 감소추세
- 불안정 노동 강도(A)가 가장 강한 시기는 2020년(52.25%), 가장 약한 시기는 2007년(44.81%): 불안정 직원의 수로 환산하면 2007년 평균 2.2개에서 2020년에 2.6개로 불안정의 깊이가 심화. 코로나19 위기가 시작된 2020년은 불안정한 취업자의 수는 분석 기간 전체에서 가장 적은 비율이지만, 불안정 강도는 오히려 다른 시기보다 높음
- 조정된 불안정 노동 비율(M₀)은 2010년에 35.76%로 가장 높았고, 2014년까지 비슷한 수준을 유지하다가 감소, 2020년에는 30.15%로 가장 낮음.
- 2020년 불안정 노동(H & M₀)의 감소는 고용과 노동시간, 사회적 보호의 불안정 감소에 기인
- 시사점: 불안정 노동 비율(H)과 조정된 불안정 노동 비율(M₀)은 감소추세이나, 불안정 노동 강도(A)는 증가추세로 불안정 노동의 규모와 깊이가 불일치, 이는 여성노동의 불안정성에 대한 논의의 규모에 국한하는 것이 아닌 각 차원별 특징을 고려하는 것이 필요

IV. 국정과제: 성평등과 여성 노동의 부재

- 행정부에서 성평등 정책은 존재가 부정되고 있으며, 그동안 여성가족부가 수행하던 정책들도 최소화
- 국정과제에서 돌봄과 보육은 복지부의 소관이지만 공공성이나 성평등의 관점이 드러나지 않음.
- 여가부가 포함되어 다부처 협업과제로 제시된 가족 관련 과제에서도 아동의 건강한 성장 지원에 국한
- 과제 50번에서 양성평등 일자리 구현을 내걸고 있으나, 그 내용은 육아휴직 확대와 단계별 성별 고용공시제의 도입이며, 이마저 자율적, 단계적으로 시행할 계획, 과제 76에서 과학기술 여성인력 양성이 유일하게 포함되어 있는데, 경력단절 예방과 연동

44. 사회서비스 혁신을 통한 복지·돌봄서비스 고도화(복지부): 다양한 공급주체, 질 높은 서비스, 보편적 복지·돌봄체제로 사회서비스 혁신

46. 안전하고 질 높은 양육 환경 조성(복지부): 부모의 양육 부담 완화, 아동의 건강한 성장 지원, 아동보호에 대한 국가 책임 강화

50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등일자리 구현(고용부): 육아휴직 등 일가정 양립지원, 성별노무공시제

76. 자율과 창의 중심의 기초연구 지원 및 인재양성 (과학기술부): 여성 과학기술인의 경력복귀 등 전주기 맞춤형 지원체계를 구축, 신산업·신기술 분야 여성 전문인력 양성 확대

출처: 2022. 7월, 윤석열 정부 120대 국정과제

- '양성평등 일자리 구현'이라는 과제 명칭 속에서 양성평등의 의미가 드러나지 않음: 기존 맞벌이 여성의 노동지원을 위한 출산 및 양육 관련 휴가와 제도의 개선에 국한되어 있음. 현재 국정과제 속에서 여성은 기존의 맞벌이 여성노동자로 제한하고 있음
- 성별임금격차 등 성별화된 노동시장 이중구조의 문제를 전혀 고려하지 않고 있으며, 고용상 성차별의 문제는 다들 공간이나 계획을 찾기 어려움

- 고용노동부 업무에 여성노동에 관한 국정과제의 기조가 그대로 반영되어 있음
- 여성고용정책과에서 여성고용관련 업무를 다루고 있으나 일-가정 양립지원에 초점

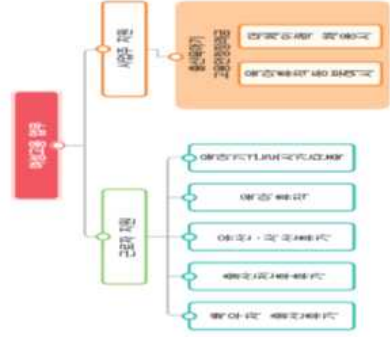
국정과제 50

공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현 (고용부)

- (공정한 채용기회 보장) 공정채용법안 및 공정채용문화 확산 뒤받침, 공공·민간부문 최종면접자의 팀리사유, 사용자 피드백 시행 지원
- (취약계층 노동권 보호) 청년 아르바이트 근로자의 고용상 애로를 개선하기 위한 제도적 방안 마련, 임금체불 신속해결 등 취약근로자 보호 강화
- **(양성평등 일자리 구현) 육아휴직기간 및 육아휴직 급여 적용대상(특고 등), 배우자 출산휴가기간 확대 등 일·가정 양립 지원**
- 성별근로장시세를 단계적으로 도입해 양성평등 일자리 기반 조성
- (공정한 노사관계 구축) 사용자의 부당해고·부당노동행위, 노조의 불법파업 등은 법과 원칙에 따라 처리, 공무원교원노조 근로시간 면제제도 도입

□ 기대효과: ○ 노동의 가치가 제대로 존중될 수 있는 공정한 노동시장 구현/ ○ 양성평등 일자리 환경 조성을 통한 저출생 대응 및 성장잠재력 제고

(여성고용 관련 업무 배분)



(여성) 출산-육아-돌봄의 순 과정에서 일·가정 양립을 지원

- 경력단절 예방, 맞벌이·맞벌이 문화 확산에 중점을 두고 '모성보호제도' 개선
- ① 육아휴직: 부모 공동육아 사용자 휴직기간 1 → 1.5년 확대
- ② 육아기 근로시간 단축: 대상자녀 연령 확대(만8세 → 12세 이하) 및 사용기간 확대
- ③ 대체인력 채용지원 강화(경력단절여성DB 기능 개선, 대체인력 취업알선 내실화)
- '성별근로장시제' 단계적 도입(23. 下, 공공기관), 직장 내 성희롱 피해 신속 구제 등 성별 근로조건 격차 해소
- * 고용상 성별차별(채용·임금·임원 비율 등) 공시를 통해 자율적 성별격차 개선 유도

출처: 고용노동부 보도자료, 2023. 1. 9. 2023년 주요업무추진계획

2023년은 공정과 법치의 노동개혁 원년!

1 노동개혁 원수

- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대
- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대

2 노동시장 노동구조 개선

- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대
- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대

3 일자리 불확실성 신생 대응

- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대
- 노동개혁 원수: 임금인상, 고용안정, 근로조건, 근로복지, 고용지원, 고용창출, 고용유지, 고용개선, 고용확대, 고용안정, 고용유지, 고용개선, 고용확대

제3차 양성평등기본계획(2023-2027)

- ❖ **목표:** '따뜻한 동행, 모두가 행복한 양성평등 사회'를 비전으로, '함께 일하고 돌보는 환경 조성', '안전과 건강권 증진', '양성평등 기반 확산'
- ❖ **주요 과제**
 - 성별근로공시제 단계적 도입방안 마련 및 경력단절여성 대상 신기술·고부가가치 등 미래유망직종 직업훈련과정 확대
 - 초등·분화교 도입, 아이돌봄서비스 확대 등 보육서비스 개선 및 발달장애인 평생돌봄 강화, 1인 가구 고령 예방 등 성인 돌봄 지원 강화
 - 공공부문 성희롱·성폭력, 스토킹범죄, 아동·성범죄 등에 대한 처벌 강화 및 피해자 지원 확대
 - 양성평등교육 활성화 및 공공·민간부문 성별 대표성 제고 통한 성별 균형 문화 확산
- ❖ **여성노동 관련 과제-[네과제1] 공정하고 양성평등한 노동 환경 조성**
 - 기업이 자율적으로 채용·근로·퇴직단계 등 고용상 항목별 성비 현황을 확인할 수 있도록 외부에 공시하는 성별근로공시제를 추진

2022년 여성가족부 주요 업무보고(여성 및, 가정 관련)

- ❖ 여성인력의 미래 유망분야 진출을 촉진하고, '아이돌봄미 국가자격제' 도입을 통해 일·가정 양립 지원
 - (여성고용) 여성세로일하기센터를 통해 경력단절여성을 대상으로 취업지원
 - (근로환경) 일·가정 양립이 가능한 가족친화적인 직장문화를 조성하기 위해 가족친화 인증기업(21년 4,918개소)을 지속적으로 확대 및 인증기준 개선
 - (아이돌봄) 기존 공공 중심의 아이돌봄서비스를 민간영역까지 확대
 - 민간에서 제공하는 돌봄서비스도 안심하고 이용할 수 있도록 공공·민간·공통의 아이돌봄미 국가자격제도를 도입(24), 아이돌봄미를 17만명까지 확대 목표
 - 아이돌봄서비스 정부지원을 확대, 인공지능(AI) 자동매칭시스템 등을 포함한 통합 플랫폼구축
- 제3차 양성평등기본계획에 여성노동 대과제는 국정과제 50번을 그대로 반영하여, 기업 자율적, 단계적 성별근로 공시제를 추진하여 '공정하고 양성평등한 노동환경'을 조성하겠다는 것임. 성별임금격차, 고용상 성차별 관행 등 여성노동의 핵심 문제를 해소 할 수 있는 방안이 되기에 부족
- 여성가족부의 여성고용 관련 업무도 기존 맞벌이 가족의 아동돌봄 지원에 국한, 주요 정책대상은 자녀가 있는 기혼여성으로 저출산 대응과 인력활용의 관점.

V. 주요 여성고용정책 검토

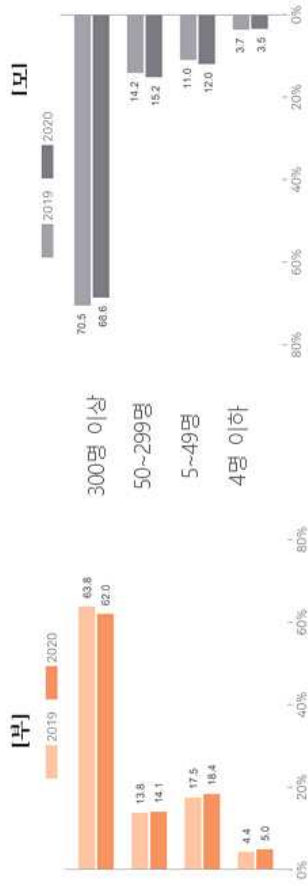
종합적 평가

- 별도의 여성노동정책이나 청사진이 없음: 2023년부터 시행하는 <제7차 남녀 고용평등과 일·가정양립 기본계획>은 현재 공개되어 있지 않음. 수립 중이라면 여성노동자, 연구자, 전문가, 여성 및 노동 시민사회의 의견과 목소리를 다양하게 반영해야 함
- 현재 시행하는 여성고용정책은 저출산 고령화 극복을 위한 기혼 맞벌이 여성인력활용과 그 조건으로서 일가정 양립 지원의 관점이 지배적.
- 주요 여성고용 정책의 근거법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절예방법」
 - 적극적 고용개선조치는 여성노동자와 관리자 비율, 성별직종분리 현황 파악 가능하다. 적극적인 개선 조치의 실효성 높이기 위한 관리 감독노력이 더욱 필요. 낮은 임금, 성별 직무분리 현상 해결에 한계
 - 일가정 양립 정책은 체감도 높고 도움이 되나, 유자녀기혼부부 중심, 일정 수준 직장근무자에 집중되어 사각지대 발생. 돌봄의 여성부담 여전한 문제
 - 노동위원회를 통한 고용상 성차별 시정은 막 도입되어 시정사례나 실효성 검증할 수 있는 단계는 아니지만, 운영에 있어 성인지 관점이 반영되고 있는지 점검 필요

일-기정양립지원제도

- 2020년 육아휴직자는 '300원 이상' 대규모 사업체에서 차지하는 비중(남성62%, 여성 68.6%)이 높음. 5인 미만 기업에서는 5%미만
- 육아휴직자 규모와 남성의 비율이 증가하고 있는 점은 긍정적이나 기업규모별 격차가 매우 심각하여, 육아휴직 사각지대 해소가 과제
- 비정규직 등 고용형태에 따른 격차도 존재

〈전체 육아휴직자 - 소속 기업체 규모별 분석〉



자료: 통계청(2021). 「2020년 육아휴직통계 결과」 보도자료

- '여성의 경제활동 촉진과 경력단절예방법(이하 여성경제활동법)': 2008년 6월 제정된 '경력단절여성등의 경제활동촉진법'의 전면 개정되어 2022.6월 부터 시행
- 경력단절의 주요 원인으로 기존의 혼인·임신·출산·육아 등 뿐 아니라 '근로조진' 추가: 성별임금격차, 근로환경, 사업체 현황 등 노동시장의 구조도 여성의 경력단절 원인으로 수용
 - 현재 국정과제나 고용노동부, 여성가족부 등에 이와 관련된 제도나 사업 부재
- 국가와 지방자치단체, 사업주의 책무를 강조

적극적 고용개선 조치(AA)

- 남녀고용평등법 개정(05.12.30)하여 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 근거하여 적극적 고용개선조치 시행 (2006.3.1)
- 대상: 법 제17조의3 제3항 및 동법 시행령 제4조에 따른 공공기관과 300인 이상 지방공사 및 지방공단, 500인 이상 민간기업은 직년도 직종별·직급별 남녀근로자현황을 매년 제출
- 여성고용 비율이 동종 산업별·규모별 고용비율 평균의 70%에 미달하는 기업은 적극적고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출
- 현재 지표 체계에서는 고용의 질을 판단할 수 있는 고용형태, 임금, 성별 직무분리 현황 부재, 고용차별 시정 기능의 효과 미진 가능성 높음
- 국정과제로 제시한 단계별 성별근로공시제의 실질적 운영 의지가 있다면 현재 적극적 고용개선조치의 내실화를 도모할 필요가 있으며, 임금 등을 포함하여 성별임금격차 해소를 위한 출발점을 모색해야 할 것임

● 2021 형태별 여성근로자 및 관리자 고용비율

구분	대상기업	전체근로자	여성근로자	여성고용 비율 평균	전체관리자	여성관리자	여성관리자 비율 평균
공공기관	352	456,798	179,052	42.70	55,577	9,566	21.53
지방공사 및 지방공단	154	77,253	18,317	30.83	5,227	476	9.46
민간기업	2,047	3,326,730	1,242,537	37.46	269,984	60,694	22.15

(단위: 개사, 명, %)

출처: 고용노동부, 노사발전재단, 2021 적극적 고용개선조치(AA)남녀근로자 현황분석보고서, p.8

노동위원회 통한 고용상 성차별 시정 제도

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법) 일부를 개정하여 2022년 5월 19일부터 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무 위반 및 불리한 처우에 대한 노동위원회 시정제도 시행
- 기존에 고용상 성차별 등에 대해 사업주에게 별칙만 부과했으나, 차별 받은 근로자가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선, 적절한 배상명령 등의 시정조치를 받을 수 있게 차별을 적극적으로 시정하여 근로자가 실질적으로 구제받기 위한 것이라는 점을 강조하고 있음
- 차별적 처우 등을 받은 날부터 6개월 이내(임금상 차별과 같이 계속되는 차별로 볼 수 있는 경우 차별적 처우 등의 종료일부터 6개월 이내 등) 신청해야 함
- 2022년 5월 19일부터 8월 23일까지 노동위원회가 접수한 시정신청 사건은 10건
 - 6건이 사업주가 성희롱 발생 사실을 알고도 유급휴가 신청을 거부하는 등 적절한 조치를 하지 않거나 직무 배제, 승진 누락, 해고 등의 불이익을 줬다며 노동자가 구제를 신청, 나머지 4건은 임금, 승진에서의 성차별을 시정해달라는 요구
 - 신청인은 모두 여성으로, 30대가 6명이었고 20대와 40대가 각각 2명, 50인 미만의 소규모 사업장 노동자가 5명
 - 출처: 한겨레, 2022. 8. 28. 법은 멀고, 해고는 가깝다...성차별 시정제 '빛좋은 개살구' :2022-08-28)
- 2022년 10월: 신청사건 수 11건, 5건은 여성노동자의 임금·승진·배치상 차별 사건, 6건은 성희롱 피해노동자에 대한 사업주의 조치의무 위반과 불리한 처우 관련 사건(출처: 한겨레, 2022. 10. 4. '고용상 성차별' 노동위 첫 시정명령에도 피해자 속 터진다, 예)
- **사건처리현황에 대한 투명한 정보공개를 통해 이 제도의 실효성과 신뢰를 높여가는 노력이 필요함**
- 현재 실효성 있는 채용 및 고용차별 금지 정책이 미흡한 실정으므로, 노동시장 진입단계에서부터 적극적인 시정 조치 필요

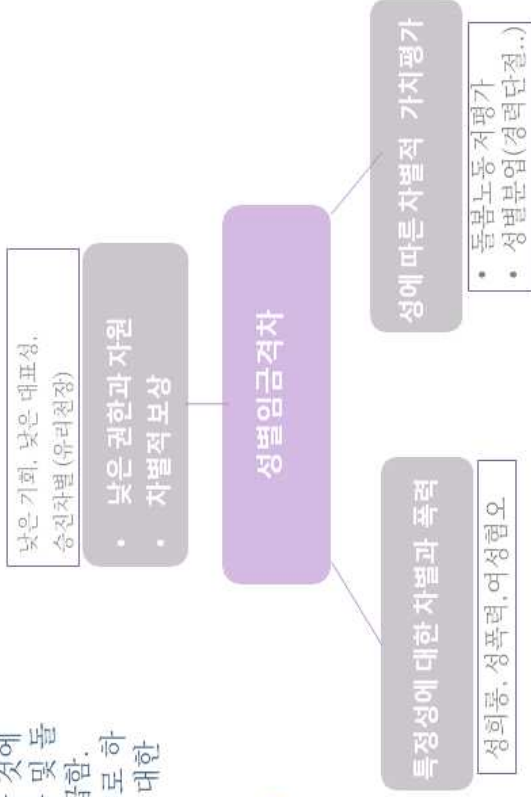
VI. 여성노동 정책의 과제

젠더 관점이 결여된 정책 방향 탈피

- 국정과제, 고용노동부, 여성가족부의 여성 고용 관련 사업을 검토한 것에서 알 수 있듯이 현재 저출산 대응 일환으로 여성노동자를 자녀양육 및 돌봄과 노동인력으로 상징하는 도구적인 관점에서 탈피하는 것이 시급함.
- 즉, 출산, 보육, 인권(폭력) 이슈를 여성인력활용이나 성역할을 전제로 하는 정책 프레임에서 벗어나야 함. 불안정하고 불평등한 노동시장에 대한 개혁과 성평등 없이는 저출산 고령화 위기에서 벗어나기 어려움

구조적 성불평등 해소 방안으로서 여성노동정책 방향 재정립

- 성별임금격차의 해소는 권한과 자원, 폭력, 일의 가치평가, 성별분업 구조의 연관 속에서, 체계적이고 중장기적 시각에서 정책이 마련되어야 함
 - 기업규모 격차와 젠더 격차에 의한 고용차별 해소
 - 노동시장의 성별분리현상 및 낮은 임금 해소 방안
 - 여성집중직, 서비스노동에 대한 직무평가 및 임금산정 기준 마련 필요
 - 일터의 민주주의: 성희롱, 성폭력, 차별문화, 차별문화 개혁



성평등한 노동정책 추진체계 확립

- 현 정부에서 여성가족부 폐지, 구조적 성차별의 부정 등 성평등 정책 환경이 매우 열악한 상황이지만, 여전히 도달하는 결론은 성별임금격차, 여성 경력단절, 사회적 돌봄, 젠더폭력, 유리천장, 성차별 문화·의식 등의 문제를 구조적으로 접근하고, 이에 따른 방안을 체계적으로 마련해야 한다는 것임. 따라서 이를 위한 추진체계가 필요함
- 우선 현재 여성노동 관련 정부 조직에 대한 평가와 개선, 모니터링이 필요함: 고용노동부의 여성 고용정책과, 양성평등담당관실의 업무는 여성노동문제에 대해 종합적이고 구조적으로 접근하고 있으며, 접근할 수 있는 정책방향과 추진체계를 갖추고 있는가, 노동위원회의 차별시정 업무에서 시정업무 담당자, 위원, 구성에서 성인지 관점을 기준으로 삼고 있는가, 양성평등조정위원회는 전 부처에 걸쳐 성평등 문제를 다루고 적극적인 개선의 노력을 하고 다루고 있는가 등

참고: 최근 해외의 임금형평 조치들

- 아이슬란드의 양성 동일노동 동일임금 인증제
- 2017년 핀란드와 미국 캘리포니아의 동등임금 지급 및 교육의 동등기회 보장, 일가정 양립 조치 실시 의무, 25인 이상 근로자 사업장 대상, 기업의 회계감사, 세무보고서 제출시 동노동임 인증서 제출 의무화
- 정부가 지정한 인증기관에서 사업장의 임금시스템이 정부 기준에 부합하는지 심사, 위반시 벌금 등의 처벌 규정 마련
- 독일
- 2006년 일반평등대우법 제정
- 2017년 동등임금법: 임금에 대한 청구권을 통해 동료노동자와 임금비교 가능, 동일가치노동의 비교기준 제시.

감사합니다

토론1

돌봄 사회로의 전환

강연화(한국노총 공공사회산업노조)

사회서비스 노동정책평가 토론문

강연화 한국공공사회산업노조 서울사회서비스원지부 지부장

안녕하세요. 한국공공사회산업노조 강연화 지부장입니다.

저는 서울시사회서비스원 성동종합재가센터에서 장애인 활동지원사로 일하고 있습니다.

윤석열 정부 1년 동안 가장 큰 변화는 ‘사회서비스 공공성’의 퇴행일 것입니다. 2021년 9월 제정된 ‘사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률(이하 ‘사회서비스원법’이라 함, 2022년 3월 시행)’은 ‘사회서비스의 공공성·전문성 및 투명성 제고 등 사회서비스를 강화하고, 사회서비스와 사회서비스 관련 일자리의 질을 높여 국민의 복지증진에 이바지하는 것을 목적’으로 돌봄의 국가책임을 강화한 법입니다. 현재는 전국 17개 시도지역사회서비스원이 운영되고 있습니다.

서울시는 2019년 ‘좋은돌봄 좋은일자리’라는 슬로건 하에 300억 예산의 공공형 서울시사회서비스원을 설립하였습니다. 2019년 7월 성동종합재가센터 설립을 시작으로 12개의 종합재가센터와 든든어린이집 6개, 데이케어센터 2개를 운영하고 있습니다.

서울시사회서비스원의 장애인 활동지원사업은 성동과 노원종합재가센터에서 하고 있으며, 지역내에서 장기요양서비스(방문요양, 방문목욕, 방문간호, 주야간보호), 돌봄SOS센터와 연계한 긴급돌봄지원서비스, 장애인활동지원서비스, 발달장애인 청소년 방과후 활동 서비스 등 이용자 맞춤형 통합서비스를 제공하고 있습니다(은평, 강서, 노원, 마포, 송파, 영등포, 양천, 도봉, 중랑, 강동, 서대문).

지난해 오세훈 서울시장 취임 후 서울시사회서비스원은 본래의 설립 취지에 역행하는 방향으로 흘러가고 있습니다.

오세훈 시장이故박원순 시장 재임 시절에 설립된 공공기관을 축소하기로 결정하면서 시장이 임명한 현 황정일 대표는 서울시사회서비스원 죽이기에 앞장서고 있습니다.

2023년 서울시의회는 서울시사회서비스원에서 제출한 총예산 168억 중 100억을 삭감했습니다. 또 장애인활동지원사업도 노원종합재가센터를 폐업하면서 성동종합재가센터만 운영하며, 더 이상의 신규 채용을 하지 말라는 요구를 하고 있습니다.



불과 3년전 서울시민의 복지 증진을 위해 사회서비스의 공공성과 전문성 제고를 통한 공적 돌봄 선도 기관으로서 돌봄노동자의 진정한 사회적 가치노동 인정과 인권을 존중하는 기관으로 서울시 사회서비스원은 탄생했습니다.

사회서비스원 돌봄노동자는 모두 정규직 채용으로 서울시 생활임금 적용과 연간 60일의 유급 병가를 사용하는 등의 근로조건을 갖추고 있습니다.

첫 번째 근로시간은 민간시장과 달리 돌봄을 위한 준비시간과 이동시간도 근로시간에 포함하고 있습니다. 이런 조건은 수입이 불안정한 일자리가 아닌 돌봄의 질을 높이기 위한 ‘좋은돌봄, 좋은 일자리’를 만들고자 하는 취지에서 비롯된 것입니다.

두 번째 유급 병가는 거동이 힘들거나 스스로 일상생활을 영위하기 어려운 사람들을 돕는 과정에서 발생하는 질병과 사고로 인하여 꼭 필요한 노동조건입니다.

지난해 서울시장이 임명한 황정일 대표(현 서울시사회서비스원)는 근로시간과 유급병가의 두 가지 사실만을 두고 서울시사회서비스원이 돌봄업계의 삼성이라고 말하며, 각종 언론 인터뷰를 통해 사회서비스원 돌봄노동자의 근로조건을 비판하고 있습니다. 또 대표가 앞장서서 직원을 비하하는 발언도 서슴지 않고 있으며, 현장 노동자의 의견을 청취하지 않고 독단적인 자구책¹⁾을 만들어 서울시의회에 제출하는 지경에 이르렀습니다.

이러니 서울시의회도 서울시사회서비스원 폐지에 혈안이된 상태입니다.

자구책은 현재 이용인들을 모두 정리하고 최종증발달장애인만을 돌보겠다는 것이며, 12개의 종합재가센터를 4개로 줄이겠다는 것입니다.

서울시의회는 돈줄을 쥐고 월급제를 시급제로 바꾸라는 내용을 포함해 더 강력한 자구책을 요구하고 있으며, 모든 기능을 축소해 민간기관에 이양하려는 계획입니다.

이로 인해 서울시사회서비스원 장애인 활동지원사들은 극심한 고용불안에 시달리고 있는 실정입니다.

장애인 활동지원사는 장애인분들이 자신의 삶을 최대한 온전히 살아낼 수 있도록 지원하는 일을 합니다. 신체, 가사, 사회활동, 정서 지원 등 서비스 범위는 장애인 활동지원법에 근거해 장애인 분(이용인)과 협의하여 맞춤형과 추가적인 요구를 협의해 서비스를 제공하고 있습니다.

특히 민간 장애인 활동지원사들이 매우 꺼리는 다양한 유형의 장애인 분들에게 활동지원 서비스를 제공하고 있습니다. ▲바우처 시간이 적어서 돈이 안되는 장애인 ▲바우처 시간이 적어서 돈도 안되고 힘든 장애인분들(주로 발달장애인 중 자폐성장애인-공격적이거나 산만함), ▲바우처 시간은 많으나 지원사 1명이 지원하기 어려워 2인 이상이 지원해야 하는 장애인 ▲폭언을 일삼는 장애인분 등 일일이 나열하기 힘든 여러유형의 장애인분들에게 활동지원 서비스를 제공하고 있습니다.

1) 서울시사회서비스원, 요양보호사 정규직 채용 더이상 안 한다(2023.4.17. 보도자료)

니다.

제가 활동지원 서비스를 제공했던 장애인 이용자를 예로 들어 보겠습니다. 대변을 못이나 방바닥에 싸고 대변을 거실에 던지고 뺨이나 신체를 때리는 장애인, 지원사를 할퀴고 꼬집는 장애인, 지원사에게 폭언을 일삼는 장애인, 활동지원사에게 보조기구 역할을 시키는 장애인(지팡이 사용을 거부해 제가 손을 잡고 보행함-인간 지팡이 역할) 등입니다. 특히 인간지팡이로 7개월의 서비스로 제 어깨힘줄의 염증과 팔의 통증이 심해서 병가를 사용했습니다. 또 장애인 활동지원사를 가정관리사(가사노동자)로 이용하려는 장애인, 장애인 보호자(아버지)가 센터로 전화해서 장애인 활동지원사가 살갑게 굴지 않는다고 불평하는 경우 등이 있었습니다. 그 외에 성추행을 당하는 장애인 활동지원사도 있습니다.

장애인 활동지원사는 육체 노동자이자 감정 노동자입니다. 몸과 마음에 헤아릴 수 없는 수많은 상처들을 입어가며 저희 장애인 활동지원사들은 힘겹게 버티고 있습니다. 과연 오세훈 서울시장을 비롯하여 황정일 대표와 서울시의회 의원들이 저희 장애인 활동지원사들이 하는 일을 하루나 만나질 아니면 1시간이라도 할 수 있을까요? 이 일을 돈 준다고 아무나 할 수 있을까요?

황정일 대표가 서울시사회서비스원 취임 100일을 기념해 ‘돌봄 24(대표 취임 100일 청사진)’을 통해 돌봄의 공공성 강화와 지속가능한 돌봄 노동의 체계 구축을 주장하며 돌봄 일은 ‘마음의 박사학위’ 소지자만이 할 수 있는 일이라고 했습니다.

지금에 와서 생각해 보면 돌봄현장에서 일하는 노동자를 철저히 우롱했다는 생각이 듭니다. 최악의 경우 월급제가 시급제로 바뀐다면 굳이 서울시사회서비스원에서 장애인 활동지원사로 일할 이유는 없을 것입니다. 민간 지원센터에서 장애인 활동지원사로 일하는 것이 더 나을 수도 있습니다. 현재 서울시사회서비스원 성동종합재가센터에서 활동지원서비스를 받고 있는 대다수의 장애인분들은 돌봄서비스를 제공받기 어려운 처지에 놓이게 될 것입니다.

앞에서 언급했듯이 민간의 장애인 활동지원사들이 기피하는 장애인분들이 많으니까요. 결국 국가가 나서서 장애인분들이 인간답게 살 수 있는 권리를 박탈하는 꼴이며, 장애인 활동지원사들의 노고가 없다면 장애인분들의 삶은 결코 보장 받기 어려울 것입니다. 돌봄노동은 시로도 대체 불가능한 일이며, 가족들도 힘들면 외면하고 포기하는 것이 현실입니다.

서울시사회서비스원 장애인활동지원사 뿐만 아니라 전국에 공공형 장애인 활동지원기관이 반드시 존재해야 하는 이유입니다.

윤석열 정부가 사회서비스의 공공성을 축소하고 민간의 역할을 강화하려는 행위는 그야말로 탁상행정으로 사회서비스 정책을 퇴행시키는 것입니다. 제발 당부 드리고 싶습니다. 현장의 목소리에 귀를 기울여 돌봄의 국가책임이 무너지지 않고 유지와 강화되도록 올바른 선택을 촉구하는 바입니다. 감사합니다.

토론2

여성노동자, 안전하고 건강하게 일할 권리

김용남(전국여성노동조합)

여성노동자, 건강하고 안전하게 일할 권리를 위하여

김용남 전국여성노동조합 정책국장

전반적인 노동정책의 후퇴 속 여성노동자의 건강도 위기

노동자의 건강을 좌우하는 요소들은 매우 다양한 층위에서 존재한다. 직접적으로는 유해물질 사용, 작업장 환경, 노동강도에서부터 노동시간, 임금수준, 고용형태, 복지수준 등의 노동조건들도 근본적인 원인이 될 것이며, 특히나 여성노동자에게는 남성중심의 작업장 및 노동안전 설계, 젠더 폭력, 성희롱, 성차별적 괴롭힘 등등 성차별적 요소들이 더해지게 된다. 일을 한다는 것은 기본적으로 자아실현을 바탕으로 사회의 구성원으로서의 역할을 하고 건강한 삶을 유지하기 위한 필수조건이지만 대부분의 노동자에게는 일할수록 건강을 잃어가는 모순된 상황이 오랫동안 지속되고 있다.

윤석열 정부의 노동개혁을 외피로 쓴 노동탄압, 반노동 정책은 여성노동자의 건강을 더욱 위협하고 있다. 연장근로 관리단위 확대로 주 69시간의 장시간노동이 가능케 하려는 시도는 과로사, 심혈관질환 등의 위험을 크게 높여 노동자의 건강에 치명적일 것이라는 우려를 낳았다. 여성노동자에게는 이러한 위험뿐만 아니라 가정 내 돌봄을 여성에게 더욱 전가할 것으로 보여 임금노동과 무급돌봄노동을 함께 수행해야 하는 상황에서 더 낮은 임금으로 더 긴 노동시간을 감내해야 할 것이며, 여성노동자를 노동시장에서 더욱 부차적인 위치에 머물게 해 더욱 질 낮은 일자리로 내몰리면서 여성노동자의 건강 또한 후퇴하게 될 것은 자명하다.

그나마 작년에 시도했던 중대재해처벌법 시행령 개정은 좌초된 상황이지만, 올해 1월에 중대재해처벌법령 개선 TF를 발족, 6월 결과를 발표할 예정으로 본격 개악시도에 주의를 기울여야 하는 상황이다. 더불어 산업안전보건법의 노동자 처벌규정 강화, 취업규칙과 연동하는 법 개정을 추진하는 중으로 알려져 있다.

이러한 윤석열 정부의 노동개혁 안에는 노동자를 보호하기 위한 안전보건정책에 대한 관심도, 관정도 없는 것으로 보인다. 사용자 편에 선 법치주의가 공정으로 둔갑하고 이중노동시장의 해법을 노동조합 탄압으로 연결하고 여성을 임신, 양육, 출산의 담당자로 후퇴시키고 있는 윤석열 정부 하에서 여성노동자의 건강은 더욱 위협받을 수밖에 없다.

젠더화된 노동, 구조화된 건강 불평등

여성노동자 중 49.7%(2022년 기준)가 비정규직이며 이들의 평균 임금이 최저임금도 안 되는 155만원이며 성별임금격차가 69.8%(2021년 기준)라는 사실은 한국 사회 여성노동자의 상대적이고도 절대적인 열악함을 보여준다. 성별직종분리가 심각한 한국 사회에서는 그동안 중대재해 발생 위험이 높은 건설, 제조업 중심의 산업안전 대책이 중심이었으며 중대재해 중심의 산업안전대책, 산재보상 체계, 직업병 인정 기준이 논의되고 마련되어 왔다.(이 또한 제대로 작동하지 않고 있음은 주지의 사실이다.) 여성노동자가 밀집해 있는 서비스, 판매, 숙박 및 음식점업 등은 비교적 덜 위험한 곳으로 간주되어 여성집중 직종 현장의 위험성에 대한 조사, 연구가 축적되어 있지 않다. 법의 사각지대에 있는 노동자, 비정형 노동자, 5인 미만 사업장, 저임금 노동에 종사하는 비율이 높은 여성노동자에게는 안전규정이나 산재보상 정책이 미비한 것이 현실이다. 여성노동자의 건강권 문제는 여성노동자의 노동시장에서의 위치가 낮음으로 인해서 더욱 열악할 수밖에 없는 것이다. “여성노동자의 불건강은 우리 사회의 성별불평등과 노동시장에서의 성별격차를 반영하는 사회구조적 산물”²⁾이다.

2) 여성노동자의 '건강권' 개념 확대를 위한 시론(박홍주,

현장 이슈를 통해 살펴 본 여성노동자 노동안전 쟁점

1. 학교비정규직 급식노동자 직업성 폐암 판정

- 여성노동자 집중 직종의 열악함, 가사·돌봄노동에 대한 저평가로 인한 저임금 비정규직, ‘밥짓는 아줌마’로 불리며 노동현장에 대한 제대로된 위험성 평가가 없었음을 보여주는 결정판
- 2018년 폐암으로 사망한 급식노동자 2021년 처음으로 직업성 암이 산재로 인정
- 2021년 고용노동부 급식조리실 환기시설 가이드라인 배포, 2022년 17개 시도교육청에서 55세 이상 10년 이상 종사자에 한 해 저선량 폐CT 검진 실시

(단위: 명, %)

	검진 대상자수	검진자 수	1차 검진결과					폐암 확진자수
			양성 결절	경계선 결절	폐암 의심 또는 매우의심			
					의심	매우의심	소계	
계	25,480	24,065	6,239 (25.93%)	534 (2.22%)	94 (0.39%)	45 (0.19%)	139 (0.58%)	31* (0.13%)

<표1> 2023.03.14. 교육부 보도자료(학교급식실 조리환경 개선 방안 발표 중 14개 시도교육청 급식종사자 건강 검진 중간결과)

	수검자수	검진 결과 인원		이상소견			
		이상소견 없음	이상소견	4A	4B	4X	폐암확진
				폐암 의심	폐암 매우 의심		
합계	42,077	28,353	13,653	239	58	41	3

<표 2> 시도교육청 학교급식노동자 폐암 건강검진 최종결과(강득구 의원실 제공)

- 이상소견자가 32.4%(10명 중 3명), 폐암 확진자 내지는 의심자가 341명, 동일 연령대 일반 여성인구에 비해 매우 높을 가능성이 있음(50대 후반을 기준으로 하면 최소 4.9배 ~ 최고 16.4배 정도)
- 1인당 식수인원을 비교했을 때 공공기관 평균 64명, 군대평균 75명인 것에 비해 학교는 평균 146명으로 두 배 가까이 차이가 남
- 세계보건기구 WHO 산하 국제암연구소(IARC)의 연구결과에 따르면 조리흙은 폐암을 유발시키는 발암물질. 조리흙 뿐만 아니라 청소, 세척 시 유기용제 사용으로 인한 유해물질 흡입 또한 심각. 일상적인 근골격근계 질환(여성직업자를 고려하지 않은 거대 작업도구, 대용량 식재료 등)

2020년	2021년	2022년
40.2%	45.7%	55.8%

<표 3> 학교급식 종사자 전체 퇴직자 중 자발적 퇴사자 비율(강득구 의원실 제공)

- 이러한 현상은 죽음의 급식실로 불리며 퇴사가 늘고 신규입사자, 대체인력 구하기가 어려운 기피 직종이 되고 있음. 시민사회가 힘들게 이뤄 낸 직영급식의 역사를 거스르고 위탁 이야기까지 나오고 있는 실정임
- 밥짓고 청소하고 누군가를 돌보는 노동이 임금노동으로 편입된 지 오래됐으나 저임금 여성노동자에 대한 착취로 유지되고 있으며 제대로 된 평가를 받지 못하면서 이들 노동에 대한 위험성평가나 안전대책 마련이 제대로 이루어지지 않고 있음
- 숙박·음식점업은 대표적인 여성집중 업종으로 위험성평가를 민간까지 확대한다면 더 심각한 결과

2. 청소노동자

	전체	비율(%)	대학	비율(%)	초중고	비율(%)
세정제 등 화학물질	246	67.8	184	80.3	62	46.3
미세먼지	136	37.5	87	38.0	49	36.6
실내공기 오염물질	28	7.7	7	3.1	21	15.7
곰팡이	71	19.6	48	21.0	23	17.2
인체배설물로 인한 바이러스	88	24.2	55	24.0	33	24.6
무거운 쓰레기	158	43.5	122	53.3	36	26.9
작업관련 근골격계 질환	126	34.7	76	33.2	50	37.3
위험한 작업환경	13	3.6	12	5.2	1	0.7
불편한 청소도구	27	7.4	16	7.0	11	8.2
많은 업무량	67	18.5	36	15.7	31	23.1
시설 이용자 민원으로 인한 스트레스	16	4.4	10	4.4	6	4.5
대화하거나 의지할 사람이 없어 외롭다	18	5.0	6	2.6	12	9.0

<표 4> 업무가 신체적·정신적 건강에 미치는 부정적 요인

	전체(명)	비율(%)	대학	비율(%)	초중고	비율(%)
있다	85	20.8	44	18.8	41	23.4
없다	324	79.2	190	81.2	134	76.6

<표 5> 최근 3년간 업무상 질병 및 사고

	전체(명)	비율(%)	대학	비율(%)	초중고	비율(%)
세척제 중 화학물질의 취급	94	25.1	48	20.6	46	32.6
무거운 물건의 취급	141	37.7	109	46.8	32	22.7

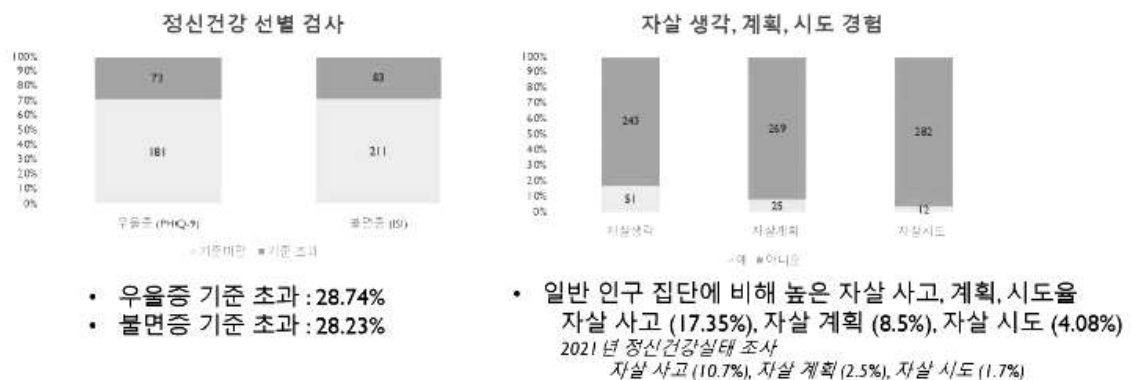
미끄러운 바닥으로 인한 낙상(넘어짐)	244	65.2	171	73.4	73	51.8
불편한 작업 자세 (쫓그려 앉기, 엉거주춤한 허리 자세 등)	231	61.8	138	59.2	93	66.0
먼지나 분진, 가스 등 오염으로 인한 위험	35	9.4	20	8.6	15	10.6

<표 6> 일하는 중 발생하는 주요 사고 원인(다중 응답)

- 2022년 전국여성노조 인천지부가 인천에 있는 청소노동자 418명을 대상으로 실시한 연구결과(연구참여자 구성은 여성이 94%, 60대가 62.7%). 청소 노동은 '유령'에 빗낼 만큼 감춰진 노동으로서 실태조사의 어려움이 있음. 중고령 여성이 다수를 차지하고 저임금 비율이 가장 높은 청소노동자에 대한 노동안 전실태는 거의 이루어진 바가 없음
- 초, 중, 고 청소노동자들은 간접고용으로 위탁운영 되다가 2018년 교육청 소속으로 직접고용 전환되어 무기계약직으로 일하고 있는 경우가 다수임. 지역별로 시간제인 경우가 대부분이나 인천지역은 22년 전 일제 쟁취. 그러나 여타의 직종과는 임금체계가 다르고 근속수당, 복리후생 등에서 차별받고 있음. 대학 청소노동자들은 대부분 간접고용노동자임. 이들의 경우 최저임금이 바로 급여수준을 결정함
- 유해물질에 대한 안전교육을 받고 있다 87.2%. 그러나 세정제와 세척제 제품을 질문했을 때 잘 알지 못하는 경우가 많음. 교육받은 내용은 대부분은 '섞어서 사용하지 마세요'와 '너무 많이 넣지 마세요'로 요약됨
- 청소업무를 수행하는 과정에서 세정제, 세척제, 살균소독제 등에 지속적이고 반복적으로 노출되는 상황을 예의 주시하며 제대로 된 위험성평가가 이루어져야 할 것임

3. 디지털콘텐츠창작노동자

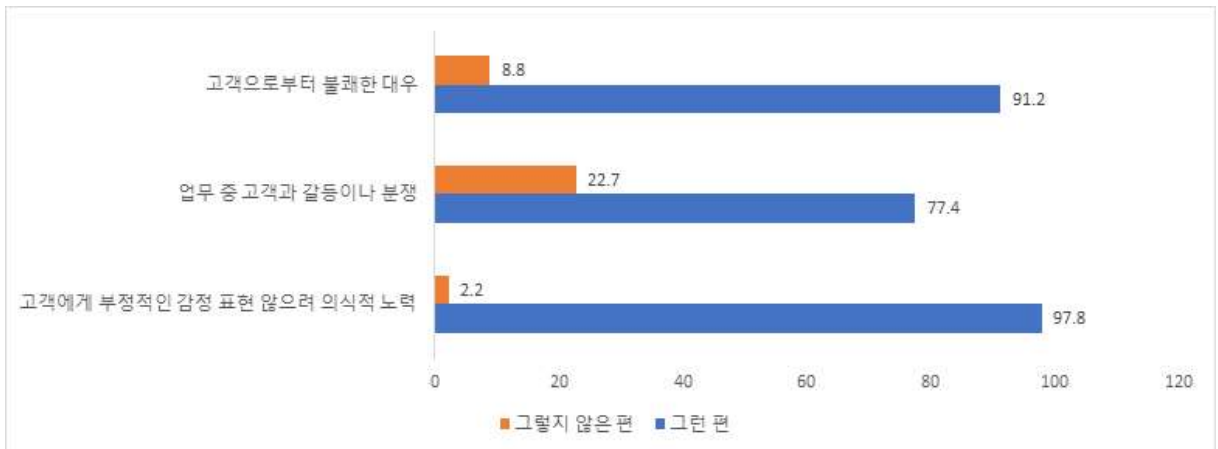
정신건강/ 자살



<그림 1> 웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제 토론회 자료집(2023.03.07)

- 웹툰업계 여성작가 비율은 69%, 30대 이하가 81%를 차지하고 있음
- 부정적 댓글, 작품에 대한 비난, 마감 압박 시 우울증, 불안장애, 수면장애 등 진단 상승. 이 외에도 웹툰 작가들은 플랫폼·에이전시의 갑질, 불공정한 정산, 사상검증 등 고유의 스트레스 요인 많음 -> 업무와의 연계성 높음. 이 외 자궁질환, 생리불순 등 여성질환, 우울증, 공황장애 등 정신질환 높음. 그러나 산재 보험 가입대상 아님
- 일자리 불안정성과 불안증상의 증가는 상관관계가 있음이 이미 밝혀짐. 한국여성노동자회에서 2022년에 진행한 '90년대생 여성노동자의 노동실태가 우울에 미치는 영향' 연구에서도 근로기준법이 준수되지 않는 근로여건일수록, 성차별과 상사의 갑질 및 괴롭힘이 만연한 직장문화에 있을수록, 비자발적 퇴사의 경험이 많을수록, 실업상태일수록 우울도가 높음
- 노동자의 건강권은 육체적, 정신적 차원의 모두를 고려해야 함. 전체적으로 남성에 비해 여성노동자의 정신질환으로 인한 산재신청의 빈도가 높음

4. 특수고용노동자 - 캐디



<그림 2> 감정노동 실태

	회수	있다		없다		
		빈도	비중	빈도	비중	
고객	폭언	5.1	58	35.8	104	64.2
	폭행	1.7	11	7.3	140	92.7
	성희롱	5.6	76	47.8	83	52.2
	괴롭힘	4.8	49	30.2	113	69.8

<표 7> 지난 3개월 내 고객으로부터의 폭언, 폭행, 성희롱, 괴롭힘 인식(단위 : 회, 명, %)

재해의 종류	전체	육체적 질병 재해		정신적 질병 재해		육체적, 정신적 질병 재해	
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
	103	57	55.3	5	4.9	41	39.8

<표 8> 재해의 종류

- 2018년 전국여성노조가 실시한 ‘골프장 경기보조원을 중심으로 보는 특수고용여성노동자 보호방안 마련 토론회’ 연구결과를 보면 응답자의 91.2%가 지난 6개월 안에 고객으로부터 불쾌한 대우를 받은 경험이 있다고 인지. 그러나 97.8%가 고객에게 부정적인 감정을 표현하지 않으려고 의식적으로 노력하는 반면에, 직장 내 조치는 미흡하다고 인식
- 지난 3개월 안에 골프경기보조원의 35.8%가 고객으로부터 5.1회 폭언을 당했다고 응답하였으며, 7.3%가 1.7회의 폭행을, 47.8%가 5.6회의 성희롱을, 30.2%가 4.8회의 괴롭힘을 당했다고 응답
- 직장에서 질병이나 재해를 입은 골프경기보조원 중에서 55.3%가 육체적 질병, 39.8%가 육체적·정신적 질병, 4.9%가 정신적 질병이라고 응답
- 여성노동자는 업무의 종류(특히 서비스직), 직장 내 위치, 고용형태 등에 영향을 받아 감정노동과 성희롱의 위험에 항상적으로 노출돼 있음. 성희롱, 성폭력, 직장 내 젠더폭력(스토킹, 불법촬영 등), 성차별적 폭언·폭행, 감정노동으로 인한 질병 등 여성노동자가 겪는 재해에 대한 연구와 대책 절실

대안 및 과제

1. 성인지적 노동안전 정책 도입 및 산업안전보건 법령 개정

ILO의 산안정책에서의 성주류화를 위한 성인지적 가이드라인

- 산안보건 관련 법령은 남성과 여성을 동등하게 보호하기 위하여 이들의 생물학적 차이를 고려해야 한다.
- 남성과 여성이 근무하는 직종과 직종이 법적으로 완전하게 포함되어야 한다.
- 산안보건법령은 사고나 부상의 위험 수준이 높은 직종뿐만 아니라 모든 직종의 안전보건, 특히 여성이 주로 종사하는 직종에서의 안전도 포함해야 한다.
- 산안보건법령은 사업주가 안전보건 관리, 위험 예방 활동을 함에 있어 성별 차이를 고려하도록 명시해야 한다.
- 산안보건법령은 직장 내 폭력과 괴롭힘 관련 사항을 포함하여야 한다.
- 산안보건법령은 일생활 균형을 유지할 수 있도록 관련 일생활 양립 조항과 연계되어야 한다.

<그림 3> 산업안전보건법에 대한 성인지적 관점의 검토와 개선방향 p.5(구미영, 2022)

여성노동자의 열악한 건강상태는 노동시장에서의 여성노동자의 열악함을 보여주는 거울이다. 노동안전보건 영역에서 이를 반복하지 않기 위해서는 여성노동자가 일하는 일터는 덜 힘들고 안전하다는 편견을 걷고 여성노동자가 다수 일하는 일터에서 발생할 수 있는 특수한 위해 요인들에 대한 연구와 규제가 필요하다.

예를 들어 앞서 얘기한 급식노동자, 청소노동자, 웹툰작가들도 적절한 식수인원은 몇 명인 지, 일주일에 몇 컵을 그리는 게 적절한 지, 노동강도에 대한 작업 기준이 고민되거나 마련되지 않아 대부분 사업주가 강요하는 고강도의 노동에 시달리다가 질병을 얻거나 퇴사하고 있다. 이의 해결을 위해서는 무엇보다 노동 안전보건정책을 수립할 때 성인지적 시각을 도입하고 성인지적 위험성 평가 기준을 도입하는 것이 시급하다. 이를 위하여 성인지 산안정책의 근거를 법령에 규정하고 산재예방기본계획을 수립함에 있어 성별, 연령, 인종, 장애 등에 따른 차이를 반영할 것을 기본원칙으로 해야 한다.³⁾ 또한 여성노동자가 겪는 산업재해(성희롱, 성차별적 괴롭힘, 감정노동으로 인한 질환, 여성질환 등)를 재해 유형으로 인정, 포괄하는 적극적인 노력과 기준 마련도 필요하다.

2. 모든 노동자에게 산업안전보건법 전면 적용 및 확대

현재 산업안전보건법은 모든 사업장에 적용되는 것이 아니라 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장 근로자 수에 따라 일부 사업장에 법 규정을 적용하지 않는다. 적용 제외되는 사업에는 서비스업과 사무직 등이 포함되어 있는데 이것은 이러한 업무를 덜 위험한 일이라는 인식이 반영된 결과이다.⁴⁾ 따라서 업종에 따른 적용 제외, 5인 미만 사업장 적용제외, 공공부문 적용제외(이 조항으로 인해 앞서 언급한 학교 급식종사자는 2020년에야 현업업무 종사자 범위에 포함되어 산안법 적용대상이 되었음) 등 모든 적용제외 조항을 폐기해야 한다.

3. 성인지적 산업안전정책 추진을 위한 전담 기구 설치

이렇듯 제조업, 건설업 남성노동자 중심으로 발전해 온 한국의 산업안전정책 속에서 여성노동자들의 노동 안전은 심각하게 위협받고 있지만 성인지적 산업안전정책은 국정과제에서 후순위로 밀리거나 전문가가 없어 제대로 된 추진이 어려운 실정이다. 산업안전 분야에서의 기준이 성평등한 지 점검하고 여성들이 소외되고 배제된 부분을 살펴 기준을 변화시키고 여성들의 노동 환경을 산업안전의 관점에서 재조각하고, 법을 제·개정, 정책마련을 추진하는 전담 기구가 필요하다.

3) 산업안전보건법에 대한 성인지적 관점의 검토와 개선방향(구미영, 2022)

4) 성인지적 산업안전보건정책 개선 방안(한국여성정책연구원, 2022)

토론3

주69시간 노동과
여성노동자

신혜정(한국여성민우회)

장시간 노동 부추기는 퇴행 정책, 절벽으로 내몰리는 여성노동자의 삶

신혜정 한국여성민우회 여성노동팀장

1. 윤석열 정권의 노동시간 관련 정책과 방향

올해 3월 6일, 고용노동부(이하 노동부)는 “현행 근로시간 제도는 근로자와 기업의 근로시간 선택권을 제약하고 다양화/고도화 되는 노사 수요를 담아내지 못하게 되었다”, “‘선택권’, ‘건강권’, ‘휴식권’의 보편적 보장을 위해 제도를 개편하겠다”며 근로시간제도 개편 방안을 발표했다. 이를 위해 근로시간 선택권을 확대해 1주일 단위의 연장노동시간 관리단위를 노사 합의로 ‘월·분기·반기·연’으로도 관리하는 방안을 제시했는데, “유연한 근무방식을 확산해 근로자가 근로일과 근로시간을 결정, 근로자의 시간주권 강화에 힘쓰겠다”고 그 취지를 밝혔다.

윤석열 정권이 제시한 근로시간제도 개편 방안은 큰 논란을 불러왔다. 평일 오전 9시부터 다음날 새벽 1시까지 근무, 퇴근 후 5시간 취침하고 다시 근무가 반복되는 이른바 ‘기절 시간표’가 만들어져 노동자의 공감을 사기도 했고, “주 52시간일 땐 60시간이더니 69시간이 되니까 74시간이 되네요”라는 대사가 등장하는 유튜브 콘텐츠⁵⁾가 만들어지기도 했다. 비판이 이어지자 결국 대통령이 “연장근로를 하더라도 주 60시간 이상은 무리”라고 하며 다소간 발을 빼는 모습을 보이기도 했다. 결국 노동부는 “여론을 수렴해 개정안 만든 뒤 9월 정기국회에 제출하겠다”고 밝혀, 개편안은 주춤하는 모양새이다. 하지만 “일주일에 120시간이라도 바짝 일하고 이후에 마음껏 쉴 수 있어야 한다”라는 취임 전 발언이나 지난 해 말 발표된 미래노동시장연구회 권고안 등을 보았을 때 윤석열 정권은 계속해서 ‘노동시간 늘리기’를 시도할 것으로 보인다.

법과 제도는 노동자의 일·생활이 양립될 수 있도록 근 몇 년 간 노력해왔다. 2018년 7월, 300인 이상 사업장부터 주 40시간, 연장근로 포함 최대 52시간 상한제가 적용되다 2021년 7월에는 5인 이상 사업장까지 모두 시행되면서 제도가 안착되는 듯 하였다. 이후 남성의 가사·돌봄노동 참여 시간이 증가하는 등⁶⁾ 노동시간 단축이 그저 ‘일하는 시간이 줄어드는 것’에 그치지 않고 일상의 성차별을 개선하는데 유의미한 기능을 하는 듯도 보였다. 이렇게 노동시간 단축을 넘어 덜 노동하고 더 연결될 수 있는 사회를 상상하기도 했으나 윤석열 정권 취임 후 1년, 우리는 ‘주 40시간’ 마저도 다시 싸워 지켜내야 하는 상황에 이르렀다.

2. 여성노동자의 현재: 질 낮은 일자리, 적은 임금, ‘독박’ 돌봄, 무너지는 일상

지난 해 한국여성민우회(이하 민우회)는 <내 시간의 주인은 누구?: 종속과 자율 사이, 여성노동자의 시간주권 찾기> 토론회를 진행, 시간주권이라는 개념을 통해 여성노동자의 노동시간을 살펴보았다. 20대부터 40대까지, 사무직과 생산직, 돌봄서비스직 등 다양한 직종에 종사하는 스무 명의 여성노동자와 인터뷰를 진행하며 여성노동자의 노동 환경뿐만 아니라 일상, 여가 시간까지 확인할 수 있었다. 이를 통해 파악한 여성노동자의 현실을 정리하면 아래와 같다.

1) 여성과 남성 모두가 노동하지만 여전히 ‘남성 생계부양자 모델’

5) “야근, 야근, 야근, 야근, 야근, 병원, 기절”, 너덜트(<https://youtu.be/Ct-9YyEQpeg>)

6) 이화젠더법학, [주 52시간 상한제가 근로자의 일·생활 균형에 미친 영향: 성별 차이를 중심으로], 김난주

우선 인터뷰 통해 만난 여성노동자 대부분이 국제노동기구(ILO)에서 ‘장시간 노동’ 기준으로 제시한 주 48시간보다 더 일하고 있었다. 또 다른 특징으로는, 코로나19 이후 시차출퇴근제, 재택근무, 임신기/육아기단축근무 등 유연근무제를 활용하는 경우가 많아진 것으로 보였다.

“[퇴근하고 나서는 어떻게 시간을 보내시는 편일까요?] 퇴근하고 나서는… 솔직히 집으로 다시 출근하는 기분이에요. 집에 와서 아이들 밥도 해주고 청소도 하고 빨래도 하고 (...) [남편분과는 가사노동이나 양육은 얼마 정도로 나눠서 하고 있다고 느끼세요?] 제 기분에는 한 9대 1?(웃음) 남편이 너~무, 너무 바빠요.”

“이 부분(업무시간)에 대해서는 저보다 저희 남편이 할 말 더 많을 거 같은데. 저희 남편은, 그러니까 하루 종일 일을 해요, 출근은 그래도 제시간에 하는데 저녁 때는 집에 일찍 와도 집에서도 계속 전화 받고 일하고? 밤에도 막 알람이 와요. 새벽 1~2시에. 그래서 자다 일어나서 일하고, 이런 식이다보니까 제가 집안일 하고 이런 게 힘들기는 해도 참… 어떻게 뭐라고 말을 할 수가 없더라고요.”

“[옆에서 봤을 때 남편은 시간주권을 얼마나 갖고 있다고 생각하세요?] 음… 일하는 데 있어서 시간주권은 전혀 없는 거 같고요(웃음) 집에서는 그래도 조금 누리고 있는 게 아닌가. [떠오르는 장면이 있으세요?] 저는 (인터뷰를 위해 앉아있는) 이 자리가, 지금 제가 공부하는 자리거든요. 저는 주방에서 공부를 하고 아이들은 거실 테이블에서 공부를 해서 중간 중간 가지고 와서 저한테 이제 검사받고 이런 걸 하는데 그 과정에서 제 정면에 안방 침대가 보이는데 (남편은) 거기에 누워서 뭐, 넷플릭스를 본다던가? 이런 장면이 떠오르는 거죠.”

자녀가 있는 기혼 노동자인 한 인터뷰이는 가사노동과 자녀 양육을 남편과 나누고 싶어했지만, 남편이 주 생계부양자이며 장시간 노동하고 있다는 사실-물론 본인도 장시간 노동하지만 남편이 절대적으로 더 장시간 노동했기- 때문에 ‘어쩔 수 없는’ 현실을 받아들이고 있었다.

‘맞벌이’ 가구는 점점 증가 추세이며, 1인 가구는 전체 가구의 33.4%(2021, 통계청)에 이른다. 현실은 더 이상 남성 생계부양자 모델에 부합하지 않지만, 기업은 여전히 적극적으로 남성의 노동/일상 시간에 개입하고 남성 또한 이를 익숙하게 혹은 당연히 받아들인다. 동시에 여성은 언제든 떠날 수 있는 노동자로 여겨지기 때문에 부차적인 업무에 배치되고(7) 기회가 제공되지 않는다. 이런 상황이 반복되면 여성노동자 스스로 일터에서 체념하고 일이 아닌 개인 생활에 집중하게 되기도 한다.⁸⁾

2) 장시간 노동이 무너뜨리는 일상, 쉼, 수면 패턴, 건강

인터뷰를 통해 만난 대부분의 여성노동자가 노동시간과 다시 노동하기 위해 반드시 필요한 식사, 수면 시간을 제외한 문자 그대로의 ‘여가’시간 확보에 어려움을 겪고 있었다. 노동시간이 늘어나

7) “저희 회사는 현장을 중시하는 분위기가 강하다 보니 (사무직인) 저에게는 ‘그냥 대충 (일)해도 돼’라는 말을 진짜 많이 하세요.”, 같은 자료집(36p)

8) “초창기엔 재미도 있고 성취해내는 느낌이 있어 자기만족도 되게 컸어요. 갈수록 아이도 낳고 키우면서, 아무리 열심히 해도 보이지 않는 벽이 있더라고요. 그런 걸 한두 번 느끼고 나니까 ‘내가 이렇게 (일에) 목매는 게 맞나’라는 생각이 들면서 나와 가족을 위해 좀 더 에너지를 쓰자는 쪽으로 바뀌었어요.”, 같은 자료집(36p)

며 친구를 만나는 등 친교 활동을 전혀 하지 않고 집에만 있거나⁹⁾, 꼭 하고 싶은 일이 생기면 잠을 줄인다고¹⁰⁾ 말하기도 했다. 혹은 퇴근 후 아무 것도 하지 않는-주 2~3일 야근, 평균 6.5시간 취침으로 시간 내기가 물리적으로 불가능했음에도- 자신이 이전에 비하면 ‘게을러진’ 건 아닌지 자책하기도 했다.¹¹⁾

이런 현실은 민우회에서 진행한 노동자의 여가시간과 노동시간에 관한 설문조사(응답자 118명)를 통해서도 확인할 수 있었다. “노동을 하기 위해 들어가는 시간(출근 전 준비 시간, 통근 시간, 근무 시간, 수면 시간)을 뺀, 하루 중 순수하게 내가 쓸 수 있는 시간은 몇 시간입니까?”라는 질문에 접수된 응답 평균은 3.35시간이었다. 이에 더해 설문 응답자 중 절반에 가까운 47.5%(56명)가 퇴근 후 집에 돌아와서 아무 것도 할 수 없는 날이 일주일에 여러 번이라 응답, 한 달에 여러 번이라 응답한 경우도 25.4%(30명)으로, 상당수가 노동 외 시간을 활용하는데 어려움을 겪었다.

“노동시간이 더 길어진다면 힘들어지는 귀하의 일상은 무엇입니까?”라는 질문에 설문 응답자 중 83.1%(98명)가 ‘건강과 쉼’을 꼽았다. 한 응답자는 “일이 많아질수록 바로 심신의 휴식 전환이 쉽지 않아(즉 스위치 온오프가 안 되어) 휴식도 노력이 필요해짐”이라 응답했다. 몇몇 응답자는 휴식이 쉽지 않아지는 것을 넘어 “정신적 에너지가 고갈 된다”, “감정노동자라서 근무시간 늘어나면 내가 나에게 나쁜 짓 할 것 같음”, “현재도 과로와 수면 부족으로 인해 불면증, 신경 이상 등 여러 질환을 앓고 있음”, “52시간제 시행되고 그나마 줄어드는 게 이거라 괜찮은데 52시간제 시행 전에는 심장통증이나 어지럼증 등 건강 이상이 더 심했음”, “전에 야근 더 심할 땐 어지럼증이 매우 심해서 고생했습니다” 등 보다 구체적인 신체·정신 증상을 예측하거나 토론했다.

3. 지금보다 더욱 장시간 노동하게 되었을 때 여성노동자의 삶은

주 69시간 노동이 가능해진다면 노동시간에 대한 한국 사회의 감각은 달라질 것이다. 장시간 노동이란 개념에서 ‘장시간’을 가능하는 기준 또한 변화할 것이다. 돌봄에 대한 사회적 고민 없이 여성에게 돌봄 역할이 계속 부여되는 한, 여성노동자에게 주 69시간 임금노동은 불가능에 가깝다. 이런 상황이 오면 여성은 ‘불완전한’ 노동자로 받아들여져 노동시장에 진입하기 어렵거나, 더 낮은 임금을 받으며 일할 수밖에 없다. 동시에 남성노동자가 장시간 노동하기 위해 필요한 여러 재생산 노동이 여성의 몫으로만 남겨지는 건 당연한 수순이다. 이러한 악순환 속에서 남성 생계 부양자 모델은 더욱 공고해지고, 여성노동자는 더욱 열악한 일자리로 내몰리게 될 것이다.

근로시간 개편안이 발표된 후 여러 비판이 잇따르자 노동부는 “근무시간과 방식이 다양해져야 여성의 노동시장 진입이 더 활발해질 수 있다”며 “시간제 등 다양한 근로형태가 확산되고 근로시간과 휴가 사용에 있어 근로자의 선택권이 넓어져야, 남성 중심·전일제 근로에서 벗어나 여성·청년층의 노동시장 진입이 촉진될 수 있다”고 설명했다.¹²⁾ 하지만 민우회가 인터뷰를 통해 만났던 유

9) “[오프 때는 보통 뭐 해요?] (...) 예전에는 오프 때 이제 친구들 만나러 다니고 일정 맞는 사람들끼리 친구 만나러 다니기도 하고. [그러면 지금은 뭐해요?] 지금은 몸이 너무 힘들어서 지금 그냥 집에만 있습니다. 오프 때도.”, 같은 자료집(16p)

10) “잠을 줄이면 할 수 있긴 한데. 하... 그리고 잠을 줄이고 하죠. 보통 ‘정말 뭐 하고 싶다. 어디 가고 싶다’면 하루에 한 4시간 이렇게 자거나 해서 할 수 있긴 한데.” “시간이 부족하다고 느낄 때? 사실 시간은 늘 부족하다고 느끼는데. 사실 별다른 좋은 대처 방안을 찾아본 적이 없어요. 자는 시간을 줄여요.”, 같은 자료집(16p)

11) “칼퇴 하면 주로 집으로 그냥 오는 거 같아요. 그래서 그냥 쉬고... 쉬고. 요즘은 좀 그렇게 지내네요. 예전엔 학원도 다녔는데. 반성... 반성을 하게 되네.”, 같은 자료집(17p)

12) 고용노동부 홈페이지 https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=14779

연근무제를 활용한 여성노동자의 현실은 달랐다. 내근직으로 근무하는 한 인터뷰이는 시차출퇴근제를 이용하고 있었지만 외근직이 사무실에 돌아오는 시간에 회의가 잡혀 본인은 퇴근해야 하는 시간인데 회의가 시작되는 경우가 있다고 말했다. 또 다른 인터뷰이는 육아기 단축근무를 사용하여 오후 3시 30분이면 퇴근해야 했지만, 출장이 잡혀 초과노동할 수밖에 없었다.¹³⁾

이들은 통상 일하는 '9to6' 방식으로 일하지 않기 때문에 출퇴근 시 '들고남'이 눈에 띄어 회사 눈치를 보게 되었고, 특히 돌봄을 사유로 노동시간을 단축한 경우 '눈치'에 그치지 않고 실제 인사과에서 부정적인 평가를 받는 등 불이익을 겪었다.¹⁴⁾ 이처럼 남성노동자는 장시간 노동하는 상황에서 특정 사유로 여성·청년노동자에게 '다양한' 근무시간과 방식이 제안될 때 이들은 오히려 '전일제 노동이 불가능한 존재' 낙인찍히고 노동시장에서 배제된다.

한국 사회의 삶의 만족도는 38개 OECD 회원국 중 36번째로 최하위에 머물고 있다. 통상 행복 수준에 영향을 미치는 건강, 교육 수준, 가구소득 등 여러 요인을 통제하더라도 노동시간이 길어지고 휴가 수준이 낮을수록 삶의 만족도는 저하된다.¹⁵⁾ 한국은 지금도 유례없이 장시간 노동하는 나라이다. 주 40시간, 최대 52시간 상한제가 시행되면서 그나마 노동시간이 약 4시간 줄어든 상황¹⁶⁾에서 윤석열 정권이 가지고 온 노동시간 개편안은 역사의 시계를 거꾸로 되돌리는 일인 셈이다. 노동자를 자본이 굴러가게 하는 부품으로만 보는, 경제 논리만 남은 정책은 한국 사회를 더욱 망가뜨리고 말 것이다. 그 망가진 사회에서 여성노동자는 더 절벽으로 내몰릴 수밖에 없다. 이를 막아내기 위해서는 노동과 돌봄이 병행 가능한 보편적인 표준 노동시간 단축이 반드시 필요하다.

“(설명) 한국일보, ‘장시간 노동자=성인 남성=가장’ 인식...여성 무급노동은 그만큼 길어져 기사 관련”

13) “제가 세달 정도 (육아기단축근무를) 썼는데 거의 반 정도 기간은 출장을 갔어요. 출장을 몰아주시더라고요. (...) (단축근무 전과 후 비교 했을 때 출장이) 거의 두 배 정도 되는 거 같아요.”, 같은 자료집 (29p)

14) “육아휴직을 쓰는 거는 이제 거의 99프로 여직원들이고. 근데 그 여직원들이 육아휴직을 쓸 때는 불이익이 있을 거라는 건 그냥 감수를 하고 쓰는 거죠. (...) 평가를 5등급으로 주는데 하위 등급을 꼭 줘야 되는 퍼센테이지가 있어요. 이제 거기에 몰아주시는 거죠.”, 같은 자료집(30p)

15) 주은선, 노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회논문지 '16 Vol. 16 No. 7

16) “정부가 흔든 주 52시간 상한제, 노동시간 주 4시간 줄였다”, 매일노동뉴스 (<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=214746>)

토론4

노조 및

노동 혐오와 젠더

김미정(민주노총 건설산업연맹
경기중서부건설지부)

윤석열정부 1년, 노조협오가 여성노동에 끼치는 영향

김미정 민주노총 건설산업연맹 건설노조경기중서부건설지부 부지부장

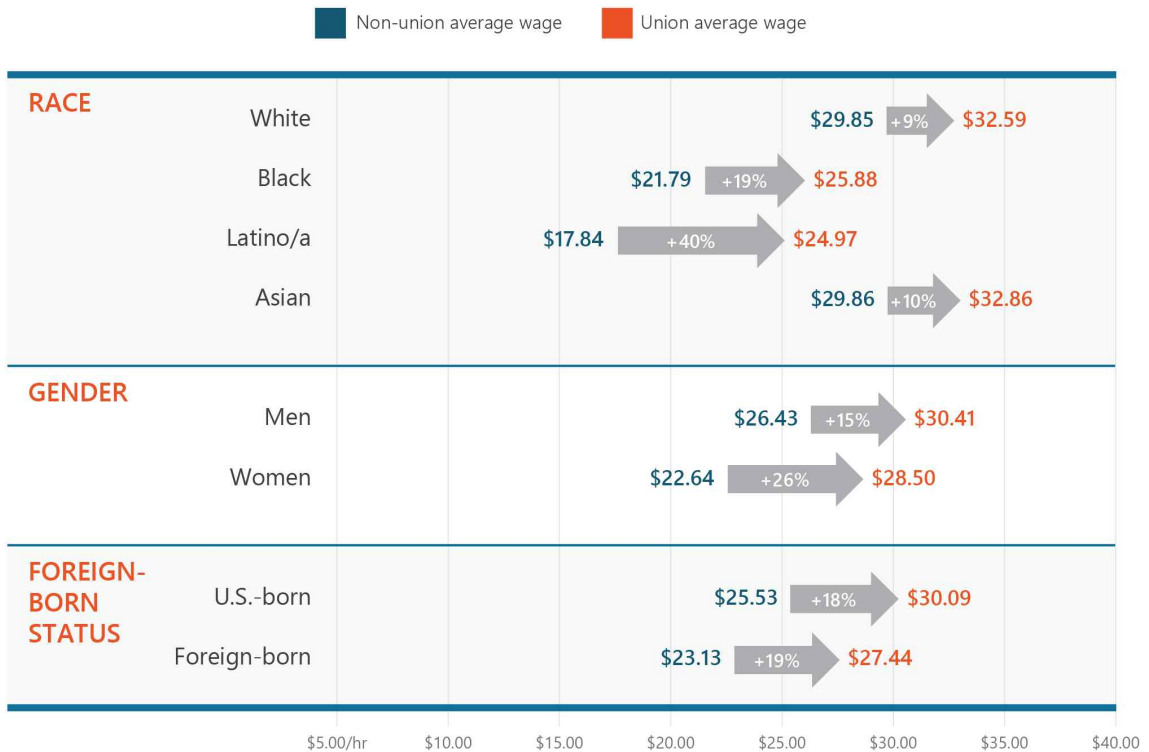
윤석열 정부는 출범 이전부터 지지율을 높이고 지지자를 결집시키기 위해 여성혐오와 함께 노동 조합, 민주노총을 대상으로 한 혐오와 탄압을 일삼고 있다. 민주노총에 대한 탄압과 혐오는 노동 조합 상층조직에 대한 탄압을 넘어 노동자의 일과정 깊숙이 변화를 낳고, 실제 여성노동자의 일과 삶에 영향을 끼친다.

○ 여성노동자에게 끼치는 노동조합 효과

노동조합 활동으로 인해 이익을 얻는 집단. 노조효과가 높은 집단은 상대적으로 취약한 집단인 여성과 비정규직 및 소수자임은 이미 여러 곳에서 확인된 바가 있다.

해외 사례만 보더라도 Uc버클리 노동센터의 2018년 노조 효과에 대해 발표한 바에 따르면 미 조직노동자보다 조직노동자, 노조원 중 백인보다 유색인종, 남성보다 여성, 선주민보다 이주민의 임금 인상폭이 높았다고 한다.

Figure 1: Average hourly wages by race, gender, foreign-born status, and union coverage, California (in 2017 dollars)



Source: Authors' analysis of 2013-2017 Current Population Survey Outgoing Rotation Groups. Wages adjusted for inflation to 2017 dollars using the California CPI-W.

민주노총의 경우에도 노조결성 이후 임금인상과 함께 직장 내 성희롱에 대한 대응력이 높아지고 고용안정이 이루어지는 경향이 높기에, 여성노동자에게 노조는 노동권 확보에 중요한 장치가 되는 것이 일반적인 현상이다.

여성에게 노동조합 효과가 높은 것은 노조조직에서 여성의 비율이 늘어나는 것으로도 알 수 있다. 노동조합의 전통이 오래된 영국과 독일노총의 경우 10년 새 조합원 수는 줄었으나 오히려 여성조합원은 늘고 있고, 영국노총의 경우 여성조합원의 비중이 55%나 된다. 민주노총의 경우도 2020년 1,035,162명 중 여성조합원 37만명, 비정규직조합원 32만명으로 여성과 비정규직의 비율이 급격히 늘었다. 앞으로 한국사회도 급격한 산업구조변화로 인해 여성과 청년,이주민,노인,장애인의 노동시장이 변화를 겪게 될 것이며, 취약한 노동자집단의 노동권 확보를 위해 노동조합의 역할이 더욱 크게 요구될 것이다.

○ 윤석열 정부 1년은 민주노총, 산별노조 힘 빼기

노동자가 노동조합에 가입하게 되면 조직을 통해 사용자와 협상을 할 수 있는 힘을 가지게 되고, 그 힘을 이용해서 비조합원보다 상대적으로 나은 노동조건을 확보할 수 있다. 임금, 유급휴가, 산재에 대한 대응, 괴롭힘 방지, 일터에서 건강권 확보, 차별에 대한 대응, 노동과정에서 조합원을 보호하는 법률지원, 훈련과 승진의 기회, 모두를 위한 공공서비스 확충을 위한 노력으로 노동자 개개인의 삶의 질이 높아지는 등의 긍정적인 효과가 있다. (영국노총 ‘노동조합에 가입해야 하는 7가지 이유’)

영국노총이 노동조합 가입을 촉구하는 선전문구에서와 같이, 노동자들이 시민으로서의 권리를 갖고 안전하고 평등하게 일을 하기 위해서는 노동조합을 조직하고 참여함으로 가능하다. 그러나 윤석열정부 1년은 노동탄압과 노조죽이기를 통해 노동조합의 기능을 약화시키고 노동권을 전반적으로 후퇴시키려한다. 그 대표적인 경우가 초기업교섭, 산별노조의 활동을 약화시켜서 노동조합의 교섭력을 기업 내로 가두려는 시도다.

2023년 2월 9일 노동부는 산별노조 소속의 지부·지회가 상급 노조를 집단으로 탈퇴할 수 없도록 하는 ‘집단탈퇴 금지 규약’에 대해, 시정명령 절차에 들어갔다. 노동부의 본심은 이 조항을 ‘노동조합 및 노동관계조정법’(노조법) 위반으로 몰아가며 민주노총 산별노조의 조직력을 약화시키는 수단으로 사용하고자 함이다. 이미 대법원 판례에서도 산별노조의 지부-지회는 산별노조의 운영상 편의를 위해 만들어진 조직이기에, 집단 탈퇴는 안되고 개개인의 탈퇴만이 가능하도록 한 규정은 위법이 아니라고 한 바가 있다. 그럼에도 기업노조,어용노조를 만들어 민주노총의 산별조직을 와해 시키려는 자본의 시도에 윤석열정부는 노골적으로 편을 들고 있다.

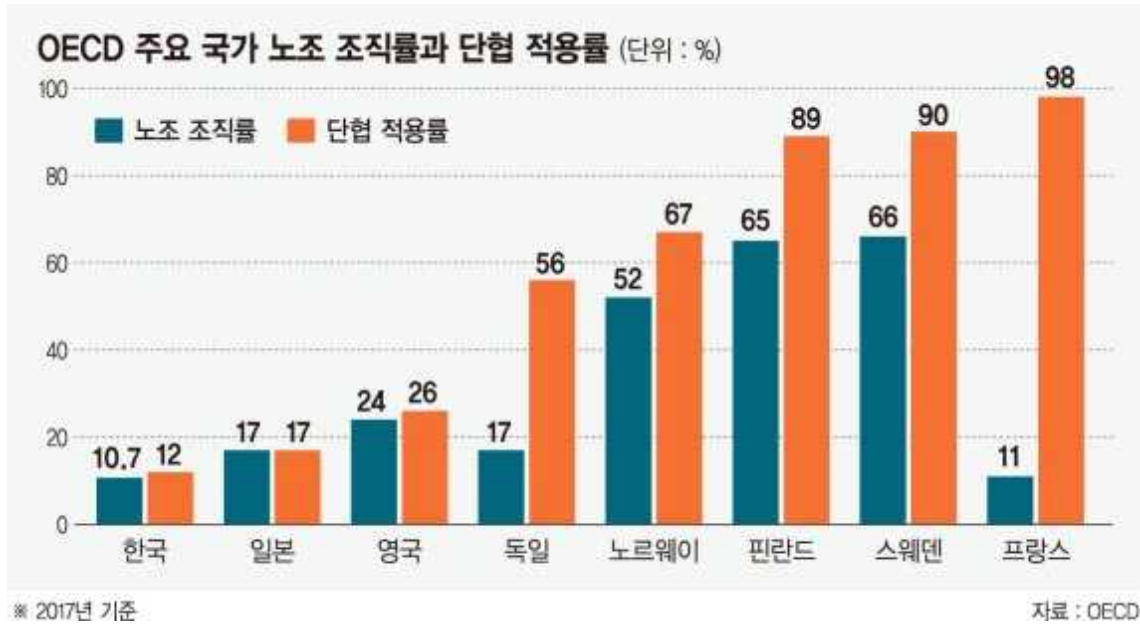
민주노총이 추구하는 노동조합 활동은 기업의 담장을 넘어, 초기업적인 산별교섭을 통해 비조합원에게도 노동조합원과 동일하게 노동권을 보호하고, 이중노동시장에 따른 차별과 격차를 줄이고자 함이다. 이를 가능하게 하는 것이 단협적용력을 확대하는 것이다. 노동조합의 조직율이 낮아도 산별노조의 단협적용력이 확대되면 동종 산업 노동자의 노동조건을 확보하는 것이 가능하기에, 이중노동시장 구조가 강한 한국사회에서 필요한 조치이다.

그렇기에 현재 윤석열정부가 시도하는 민주노총 내 산별노조를 죽이고 교섭을 기업내로 가두려고 하는 것은, 노조가 없는 사업장, 특히 노조조직율이 낮은 여성노동자와 비정규직의 일자리 질을 하락시킬 것이다.

○ 초기업 교섭을 통한 단협적용력 확대의 젠더 효과

민주노총이 추구하는 교섭형태는 초기업교섭이다. 초기업 교섭은 동일노동 동일임금을 실현할 수 있는 가장 효과적인 방법이기에 여성과 비정규직의 노동조건에 끼치는 영향이 크다. oecd주요국가들의 노조 조직율과 단협적용율을 보면 사회보장제도가 잘 되어있고 성평등 제도가 안착되는

곳은 노조 조직율과 별개로 산별노조의 단협적용률이 높다.



2021년 12월 고용노동부 발표에 따르면 한국의 노조조직율은 12.4 % 이며, 조직 형태별 조합원 수는 초기업노조 소속이 1,771천명(60.4%),기업별노조 소속이 1,162천명(39.6%)이다.

부문별 노동조합 조직률은 민간부문 11.2%, 공공부문* 70.0%, 공무원부문 75.3%, 교원부문 18.8%이었으며, 사업장 규모별 노조 조직율은 ‘300인 이상’ 46.32%, ‘100~299명’ 10.4%, ‘30~99명’ 1.6%, ‘30명 미만’ 0.2%다.

공공부문은 조직율도 높고 단협적용율이 높지만, 여성이 밀집된 100인 이하 민간 사업장은 여성 노동자가 교섭과 투쟁을 통해 노동권을 확보하기는 어려운 것이 현실이다. 이를 극복하기 위해서는 결국 직접적인 노조조직 또는 산별노조의 교섭결과가 동종산업에 확대 적용될 수 있는 방안이 절실하다.

특히나 윤석열정부 출범 이후 성평등정책의 후퇴가 일터에 끼치는 영향을 예측한다면, 노동조합의 역할이 확대됨으로 여성노동자의 노동권을 확보하며 성평등고용환경을 만드는 계획과 투쟁 계획이 시급하다.

○ 노조탄압이 건설여성노동자의 일자리를 공격하고 있다

(표1) 건설산업연맹 산하 가맹조직 조합원 현황(2023년 4월말 현재)

조직명	총조합원수	여성조합원수	여성비율
전국건설노동조합	75,054명	1,469명	1.95%
플랜트건설노동조합	90,454명	6,600명	7.29%
건설기업노동조합	5,500명	510명	9.27%
계	171,008명	8,579명	5.02%

건설산업연맹 산하의 여성조합원 비율은 5%를 상회한다. 이는 산업별 교섭을 통해 단체협약이 맺어지면서 확대된 결과이다. 건설업 자체에는 11%의 여성노동자가 종사하고 있고, 노동조합 소속의 여성 건설노동자들은 2023년 4월 현재 5.02%를 차지하고 있다. 이중 플랜트 업종에서 여성 건설노동자가 먼저 조직이 되었고 7%가 넘고, 전국건설노동조합 소속의 여성조합원은 2%정도이다. 이러한 분포는 임단협이 있기 때문이고, 특히 전국건설노동조합의 경우 노조와 철근콘크리트연합회와의 중앙임단협이 2017년 체결되면서부터 늘어나게 되었다. (표1 참조)

토목건축 여성건설노동자들이 노동조합에 가입하면서 가장 크게 변한 것은 임금 및 노동조건 향상, 고용확대, 여성에 대한 인식변화와 성폭력의 감소를 들 수 있다. 임단협을 적용하면서 일당이 인상되고, 유급휴일 임금을 적용받고, 보건휴가를 유급으로 쓸 수 있게 되었다. 또한 건설노조 경기중서부건설지부의 경우는 기능훈련을 통해 형틀목공을 배출하면서 조합팀(15~20명)에 1명씩의 여성노동자를 포함하여 고용하도록 하는 조치를 취했고 그에 따라 일정부분 고용이 확대되는 효과가 있었다. 임금이 동일노동 동일임금으로 책정하여 임단협에 반영하였고 이러한 조치들은 여성들이 건설기능인으로 인식되는 긍정적 결과를 가져왔다. 먹반장의 경우도 주로 여성들이 하는 업무인데, 기능을 가지고 있어도 여성이라는 이유로 저임금을 적용해오는 관행을 깨기 위해 일정하게 임금이 인상되도록 하였다.(표2 참조)

(표2) 여성건설노동자의 임금 현황(기능공 기준)

직종	일반 임금	단체협약 적용 임금	인상비율
형틀목공	200,000	250,000	25.0%
먹반장	160,000	185,000	15.6%

그런데 지난해 말부터 윤석열 정권의 건설노조 때리기가 본격화하면서 건설현장의 고용현황은 급변하기 시작했다. 대통령과 국토부 장관이 직접 나서고 경찰청장이 특진을 내걸고 건설노조에 대한 전쟁을 선포하다 보니 건설자본들은 앞다투어 건설노조 조합원들을 해고하고, 조합원이라는 이유로 고용을 거부하고 나선 것이다. 일하고 있는 조합원에 대한 감시와 통제, 괴롭힘의 정도도 심해지고 있다. (표3 참조) 조합원의 고용을 거부하는 이유는 임금이 일반 노동자보다 높기 때문에 비용이 많이 들기 때문이라고 한다.

(표3) 사측의 조합원을 대하는 태도 변화(1,470명 응답/2023년 3월 설문)

문항	응답 수	비율
1) 현장에 일반팀이나 도급팀 등의 노동자들이 더 많아졌다.	616명	41.9%
2) 이전과 별 차이가 없이 현장이 운영되고 있다.	598명	40.7%
3) 사측의 태도가 이전과 다르게 고압적으로 변했다.	403명	27.4%
4) 사측이 작업물량을 높이라고 강요한다.	378명	25.7%
5) 사측이 작업할 일이 남았음에도 현장에서 나가라고 한다.	294명	20.0%
6) 사측 관리자가 조합원들을 따라다니면서 감시한다.	155명	10.5%
7) 임금 인상된 금액을 지급하지 않고 작년 금액으로 준다고 한다.	117명	8.0%
8) 고용약속을 지키라고 하면 사측이 고발하겠다고 되레 협박한다.	114명	7.8%
총 응답 인원 수	1,470명	

상황이 이렇다 보니 여성건설노동자들의 상황은 더욱 심각하다. 일하고 있는 현장에서 해고 위협, 노동조건 하락 강요가 벌어지고 있고, 단체협약 현장에 고용을 협의하면서 대부분의 건설사들이 여성의 채용을 거부하고 나선 것이다. 그 이유는 단체협약으로 인한 비용의 문제, 여자라서 안된다는 뿌리 깊은 여성혐오에서 비롯되지만, 그동안 노동조합이 나서서 만들어왔던 여성고용환경을 노조탄압으로 인해 순식간에 후퇴시키는 것이 주된 원인이다.

윤석열 정권의 전방위적인 건설노조 탄압은 조합팀(경기중서부 사례)에서 일하던 여성 건설노동자들의 90%가 넘는 고용율을 45% 이하로 떨어뜨렸다. 조합원이라는 이유로 여성이라는 이유로 고용에서 배제되고 노동조건이 하락하는 상황이다.(표4 참조)

(표4) 경기중서부건설지부 여성조합원들 고용 현황(2023년 4월말 현재)

- 공안탄압 이전에는 90% 이상 일을 하고 있던 조합원들이 5월 9일 현재 45%도 안됨. 절반이 해고되거나 채용차별받고 있는 상황임

직종	조합원 수	조합팀 소속 조합원 수	현 근무중
형틀목공	65	27	41.5%
떡반장	32	20	62.5%
철근	3	1	33.3%
건축,할석,타설,시스템, 유도원 등	16	4	25.0%
계	116	52	44.8%

윤석열정부의 노조탄압, 민주노총과 건설노조탄압은 여성노동자의 일과 삶을 공격하는 것이 현실이다. 상층의 노동조합 간부를 구속하고 집회를 불허하고 탄압하는데서 그치지 않고, 노동조합이 지켜왔던 여성노동자의 일자리와 이로 인해 만들어진 삶과 일상이 파괴된다.

윤석열정부의 노조탄압과 성평등정책의 후퇴가 여성노동자에게 끼치는 젠더효과는 예측보다 크다는 점을 확인할 수 있다.

토론5

성평등 노동 실현을
위한 제언

배진경(한국여성노동자회)

성평등 노동 실현을 위한 제언

배진경 한국여성노동자회 대표

1. '구조적 성차별은 없다'의 오류

- 현존하는 구조적 성차별을 없는 것으로 치부함으로써 문제를 문제가 아닌 것으로 가려버림. 문제가 없는 것으로 여기기 때문에 이에 대한 대응전략은 존재하지 않음. 결과적으로 노동시장에서의 성차별 해소를 위한 정책 부재.
- 여성가족부 폐지라는 선언 아래 여성가족부는 식물상태로 전락. '경력단절여성등의 경제활동 촉진법'이 '여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법'으로 전부 개정되어 시행되었지만 변화된 법에 따른 정책 방향을 내놓지 않고 있음.
- 현재 윤 정부가 추진하고 있는 것은 기혼 맞벌이 여성의 출산 및 양육을 지원하기 위한 노동정책 중심. 이조차도 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 확대에 치중할 뿐 제도를 쓰기 어려운 노동자들을 위한 대책은 없음.
- 지난 2020년 발표된 5개년 계획인 제4차 저출산고령사회기본계획의 '모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회'로의 패러다임 전환을 전면 부정. 특히, 4차 계획에서 근본적으로 구조에 개입하는 해결책으로서 전향적으로 제시되었던 '개인의 삶의 질 제고' 등 목표를 "추상적이고 불명확한 목표"라고 평가. '결혼·출산·양육이 행복한 선택이 될 수 있는 사회환경 조성'을 위한 '선택과 집중'을 추진 전략으로 내세움. 유아녀 가구에 대한 직접지원을 골자로 하는 방안으로 저출산 대책을 발표. 하지만 이 안에 돌봄 책임에서의 성평등을 어떻게 가져갈 것인가에 대한 고민은 없음.

2. '가족주의'로 기획되는 여성노동정책 : 가족 단위가 아닌, 개인 단위 정책 설계와 '돌봄차별 금지' 규범 필요

- 기혼 여성노동자 중심 정책은 여성노동자의 이미지를 아이를 양육하는 노동자로 고정함으로써 그 외의 여성노동자를 정책대상에서 배제. 여성을 가족 구성원의 일부로만 대하면서 개별자로서의 독립성을 갖는 여성노동자로서의 존재를 부정. 여성노동자는 누군가의 아내이거나, 어떤 아이의 어머니거나 미래 누군가의 어머니가 될 존재로만 취급됨.
- 코로나19 시기 더욱 강화된 가족주의가 등장. 사회적 거리두리로 인해 공적 돌봄이 부재한 가운데 돌봄은 여성의 책임으로 전환되었음. 이러한 상황에 대한 근본적 해결책이 고민되어야 하나 다시 유아무야되고 여성의 어머니 정체성을 강화하는 정책이 진행.
- 지난해 여성가족부는 가족 형태의 다양성을 보장하기 위한 취지에서 발의된 건강가정기본법 개정안에 대해 반대 입장을 밝힘. 여가부는 "현행 유지가 필요하다"는 입장을

발표. 이미 2020년 기준 1인가구가 31.7%로 4인가구 29.1%를 앞질렀고, 비친족가구의 수 또한 빠른 속도로 늘어나고 있음(2016년 대비 2020년 57.2% 증가). 혼인건수는 1990년 39만9312건에서 2021년 19만2507건으로 반토막. 이혼건수는 같은 기간 두배 이상 증가. 법률이 현실의 변화에 뒤쳐진 상태로 법의 변화가 절실함.

- 홍찬숙은 “일본이나 한국의 경우 ‘회사는 가족’이라는 구호 아래 기업복지를 중심으로 온정주의적 복지 제공이 시작되었으며, 그러한 ‘시혜’에 대한 대가로 기업에 대한 인신적 종속 및 장시간 노동이 당연시 되어왔다”고 지적. “오늘날 산업화한 한국사회에서 가장 가부장적 유교적 가족주의는 가족규범의 문제가 아니라 오히려 기업문화의 문제. 국가의 복지정책 역시 ‘유교 가족주의’ 가치에 의해 정당화됨으로써 개인화 전략이 빈곤화로 연결될 가능성이 매우 크다”고 분석함¹⁷⁾.
- 건강가정기본법의 현행 유지, 여성을 어머니로 기획하여 유자녀 가정에 대한 지원 강화 등은 ‘가족주의’ 강화 정책으로 볼 수 있음. 여성을 노동자가 아닌 어머니로 정체화하여 배려하는 시혜적 조치는 현상적 어려움을 완화할 수는 있으나 돌봄의 평등한 분담, 돌봄 권리를 가져다 주지 않음. 이 결과 가족친화정책으로 포장된 정책들은 핵심노동자로서의 남성과 주변부 노동자로서의 여성을 고착화. 장시간 노동 역시 이러한 맥락으로 분석될 수 있음. 기존 임금노동시간이 길어질수록 돌봄 책임은 여성에게 떠넘겨지는 결과를 가져옴. 돌봄책임 분담은 점점 어려운 일이 되어가고, 남성생계부양자이데올로기는 더욱 굳건해지고 성차별은 더욱 강화되는 결과를 낳을 우려가 높음. 가족을 기본단위로 하는 정책에서 개인을 기반으로 하는 정책 전환이 필요. 정책단위로서의 가족은 1차 안전망으로 가족을 설정하게 됨. 개별 노동자, 개별 시민으로서의 권리를 설계하기 보다는 젠더 위계에 따른 가족 내 역할에 기반한 정책으로 설계될 수밖에 없음. 국가의 책임과 역할 역시 축소되는 결과를 가져옴.
- 노동시장에서 여성의 불평등한 지위는 한국사회의 가족주의와 직,간접적으로 관계를 맺고 있고 이를 드러내고 대응하기 위해서는 다면적이고 다층적인 접근이 필요. 가족에 의존하지 않고 경제적 자율을 확보하는 탈가족화의 기획, 그러면서 돌봄이 필요할 때 “그래도 가족이지”라고 생각하지 않아도 되는 사회안전망에 대한 기획, 누군가를 돌보는 행위가 내 삶의 과업을 방해하지 않아도 되는 사회에 대한 기획이고 그것은 당장 실행 가능한 것이어야 함. 보편적 돌봄사회의 구현과 일자리 보장이란 사회적 기획의 연계는 노동 중심의 사고에 인식론적 전환을 가져올 수 있음. 노동시장의 성평등의 실마리를 ‘노동’에서 찾지 않고 ‘돌봄’으로 사고를 전환. 남성노동자만큼, 좋은 일자리와 많은 일자리를 만드는 문제가 아니라, 여성에게 전가된 비가시화된 돌봄노동을 보다 평등하게 어떻게 공유할 것인가의 문제로 그 질문을 옮겨 가는 것¹⁸⁾.
- 가족주의 강화는 필연적으로 여성의 돌봄 책임을 강화하게 됨. 돌봄을 여성의 책임이 아니라 노동자의 돌봄 권리로 관점의 전환이 필요. 법 정책 수단으로서의 고용영역에서의 ‘돌봄차별금지’에 주목해야. 해외에서 채택하고 있는 관련 규범은 가족책임차별

17) 홍찬숙(2022), ‘한국사회의 압축적 개인화와 문화변동’, 세창출판사, p.68-70

18) 문은미(2022), “노동시장 성차별과 ‘가족주의’라는 문제구성”, 숨어있는 차별:가족주의와 가족지위차별 토론회 자료집, 한국여성노동자회, p.20-22

(Family Responsibility Discrimination), 가족지위차별(Family Status Discrimination), 돌봄자 차별(Caregiver Discrimination) 등 고용평등 관점에서 다양한 명칭과 내용으로 구성. 김영미(2020)는 ‘Family Responsibility Discrimination’을 직역하면 ‘가족책임차별’이 되는데 이는 자칫 돌봄의 책임이 가족에게 있다는 뜻으로 받아들여질 수 있음을 우려하여 ‘가족돌봄차별’로 번역한 바 있음. 가족의 범위와 가족적 돌봄의 범위가 유동적인 점을 감안하면 그 범위를 점차적으로 확장시키는 것이 필요하고(정인섭 외, 2005) 돌봄받는 자가 ‘가족’ 범주에 해당하는지에 상관없이 노동자의 ‘권리로서의 돌봄’을 드러내기 위해 ‘돌봄차별’로 통칭코자 함. 해외의 돌봄차별금지 규범은 ‘가족 지위’, ‘가족 상황’, ‘가족 책임’ 등 차별 사유의 명칭과 내용이 다르고 ‘가족’의 범위 또한 다르게 규정. OECD 주요국의 차별금지법 또는 평등법에서는 다양한 차별금지 사유를 열거하고 있는 가운데 가족 지위, 임신·출산 및 양육 지위 등에 따른 차별을 각기 다양한 방식으로 명시하거나 특정 사유에 포함시키고 있음. 현재 남녀고용평등법, 국가인권위법에서 돌봄차별 금지 규범이 있기는 하나 확장과 재구성이 필요. 돌봄제공자, 돌봄 사유의 다양한 상황과 처지를 고려할 수 있도록 ‘가족’에 관한 포괄적 사항을 ‘차별’이라는 관점에서 검토할 수 있도록 변화가 필요¹⁹⁾.

3. 취약한 제도가 만드는 취약한 노동자 : 모든 노동자에게 노동자로서의 온전한 권리를 보장하는 제도 설계가 필요

- 여성노동자의 불안정성 이면에는 취약한 제도가 존재함. 노동자가 어떤 자리에서 일한 다 하더라도 불안정성을 경험하지 않게 하는 제도가 필요.
- 4대보험, 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직급여 등의 기본적인 노동조건이 법에 의해 제외되는 초단시간 노동자들이 증가하고 있음. 여성 초단시간 노동자 수는 2011년 32만 9천명에서 2021년 76만 9천명(8.1%)으로 증가.
- 해고제한, 연장·야간·휴일근로 수당, 연차유급휴가, 직장 내 괴롭힘의 금지, 주52시간 상한제 등이 제외되는 5인 미만 사업장에서 일하는 여성노동자는 21.3%.
- 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 등으로 불리는 노동자성이 인정되지 않는 노동자. 이들은 노동자성이 인정되지 않아 노동자로서의 모든 권리에서 제외되는 존재임. 규모조차 정확히 집계되지 않는 비정형노동자들은 시민으로서의 권리까지도 박탈당하고 있음. 소득 증빙을 인정해 주지 않는 시스템 탓에 은행 대출이나 카드발급에 어려움을 겪고 있으며 국가 지원 시스템에서도 예외적 존재로 분류되어 인지되지 않음.

19) 더지(2022), “돌봄의 책임에서 돌봄의 권리로 - 해외의 돌봄 차별 금지 규범을 중심으로”, 숨어있는 차별:가족주의와 가족지위차별 토론회 자료집, 한국여성노동자회, p.26-28

그림 34] 주15시간 미만 초단시간 노동자



출처 : 김난주(2023), 성별 임금 격차 현황 및 시사점

- 초단시간, 5인미만 사업장, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자들은 취약한 제도 탓에 취약한 노동자로 전락하여 권리를 박탈당하고 있음. 이에 대한 개선 대안이 요구됨. 노동관계법 전면 적용, 노동자 정의 조항 개정 등의 개선이 절실한 상황임.

4. 최저임금 업종별 차등지급 모의 : 모두를 위한 최저임금, 1만 2천원

- 전체 최저임금 노동자 중 여성노동자가 차지하는 비율은 62.3%(2021년 기준)에 육박. 여성의 기준임금이 최저임금에 맞추어져 있음. 대선 과정에서 윤 대통령은 ‘최저임금 이하를 받고도 일할 용의가 있는데 못하게 하면 어떻게 되겠는가?’라는 발언을 한 바 있음. 이는 최저임금 제도 자체를 부정하는 발언. 최저임금 제도의 목적은 ‘임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것’. 기본적인 삶을 이어가기 위한 최소한의 임금이 최저임금. 최소한의 삶이 꾸려지지 않는데 최저임금 이하를 받고도 일할 용의가 있는 노동자는 없음.
- 지난해 최저임금위원회에서 사용자 측 위원들은 업종별 구분 적용을 들고 나옴. 이는 윤 대통령 공약에도 포함. 이미 업종별 차등지급은 최저임금이 도입되었던 1988년 적용되었다가 저임금업종의 반발로 한 해 만에 폐지된 바 있음. 한국은행의 '산업 간 임금 격차 확대 분석' 발표(2023. 2)에 따르면 산업 간 임금격차가 확대되고, 산업별 고용 비중이 변화하면서 전체 임금 불평등이 늘었음. 임금 불평등에 영향을 미치는 상위 10개 산업 중 고임금 산업 5개는 전자부품제조업, 연구개발업, 금융 및 보험 서비스업, 금융업, 전문서비스업 순이다. 반대로 저임금 산업 5개는 사회복지서비스업, 기타 개인 서비스업, 교육서비스업, 음식점 및 주점업, 사업지원 서비스업이다. 저임금 산업은 여성이 집중적으로 고용된 산업. 사용자 위원들이 차등 적용하여 낮은 최저임금을 지급하겠다는 업종은 저임금 업종이자 여성들이 주로 일하고 있는 업종. 업종별 차등 지급이 현실화되면 여성들은 업종차별, 고용형태 차별, 성차별이란 3중 차별에 놓이는

결과를 가져올 것. 허나 사용자측 위원들은 올해도 업종별 차등지급을 들고 나올 것으로 예측. 마치 최저임금을 결정하기 전에 업종별 차등지급을 표결하는 것이 관례처럼 되어가고 있다는 우려도 있음.

- 고용노동부의 ‘사업체 노동력조사’에 따르면 2023년 1월 기준 노동자 실질임금은 5.5% 감소한 것으로 나타남. 지난해 4월부터 올해 1월까지 10개월 연속 하락세를 기록. 2023년 2월 0.7%로 겨우 반등함.
- 물가폭등과 경제위기 극복을 이유로 유럽의 많은 나라들은 최저임금 대폭 인상에 나서고 있음. 최저임금 인상은 불평등과 양극화 극복, 성차별 완화에 큰 효과를 나타냄. 지금 한국사회의 위기를 헤쳐가기 위해선 최저임금 대폭 인상이 시급. 최저임금은 여성노동자들의 임금을 결정지음. 최저임금 인상은 성별임금격차와 여성의 저임금을 완화시킬 수 있는 가장 확실한 수단임.
- 2024년 노동계의 최저임금 요구안은 시급 1만 2천원.

5. 기업 자율에 맡겨질 ‘성별근로공시제’ : 강제 공개 및 격차 개선까지 고민하는 ‘성평등 공시제’ 필요

- 지난 대선에서 모든 후보들이 이름은 달랐으나 같은 내용을 발표한 유일한 정책이 ‘성평등 공시제’. 윤 정부는 성별근로공시제라는 이름으로 이 정책을 추진. 성별근로공시제를 공공기관부터 시작해서 민간으로 확대하겠다고 발표. 사실상 유일한 여성 노동 정책. 채용 단계에서는 서류 합격자부터 최종 합격자까지 성비, 근로 단계에서는 부서별 인원·승진자·육아휴직 사용자 성비, 퇴직 단계에서는 해고자·조기 퇴직자·정년 은퇴자 성비를 공개하겠다는 것이 주요 내용. 서류합격자부터 최종합격자의 성비를 공개하겠다는 것은 몹시 환영할만한 일. 통계적 판단을 통해 채용성차별을 가려낼 수 있기 때문. 하지만 기업의 ‘자율’ 공시를 ‘유도’한다는 입장. 유럽의 국가들도 공시제를 자율로 도입했다가 효과가 없자 강제조항으로 바꿈.
- 젠더 관점을 가지고 정보를 분석하고 공개해야만 비로소 현황을 정확히 파악할 수 있음. 결과에 따른 후속조치가 반드시 필요. 정보의 공개만으로는 아무런 변화를 가져올 수 없음. 결과를 가져온 원인을 분석하고 이에 따라 조치방안을 연구하고 집행해야만 달라질 수 있음. 강제력을 가진 공시와 결과에 따른 후속조치가 따라야만 효과를 볼 수 있음. 이를 위해서는 새로운 법이 필요. 현재 성평등 공시를 명시한 2건의 개정안이 발의되어 있음. 고용정책기본법에서 고용형태별 근로공시제 공시 조항에 성별, 직급별 임금 정보를 넣어 조항을 신설하자는 안과 남녀고용평등법에 공시 조항을 넣자는 개정안이 그것. 하지만 단편적으로 법을 고쳐서 해결될 문제는 아님. 공시의 목적과 국가의 책무, 적용 범위, 후속 절차 등을 포괄적으로 명시한 구체적이고 폭넓은 내용을 담은 조항, 혹은 새로운 법이 필요한 일임.

윤석열 정부 1년,
차별과 퇴행의 시대

젠더관점으로 살펴본 여성노동정책 평가 토론회

주최 여성노동연대회의

전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동조합, 한국여성노동자회
한국여성단체연합 한국여성민우회, 한국노동조합총연맹