



정책현장탐방

- 평등노동으로 인간다운 삶 실현
: 한국여성노동자회

평등노동으로 인간다운 삶 실현 : 한국여성노동자회

젠더리뷰 2017년 가을호 정책현장탐방은 1987년 여성노동자운동의 독자적 영역 구축을 위해 창립된 한국여성노동자회를 찾았다. 설립 이후 지금까지 여성노동자 지원 및 노동 상담, 관련 법 제·개정 등 다양한 활동을 추진해온 임윤옥 상임대표와 인터뷰를 진행하였다.

1. 한국여성노동자회는 1987년 여성노동문제의 사회 이슈화를 통한 평등노동 실현을 목적으로 설립되었습니다. 이후 30년 간 여성노동, 돌봄노동, 교육활동, 정치활동, 노동상담 등 다양한 분야에서 활동을 이어오고 있는데요. 설립 당시 취지와 현재 활동 현황에 대한 간단한 소개 부탁드립니다.

한국여성노동자회는 1987년 3월 21일 창립되었습니다. 1970년대 여성노동자들은 경제성장의 산업전사로 치켜세워졌지만, 실제로 장시간 노동, 저임금, 공장 내 성추행 및 성희롱 등 많은 문제에 직면해 있었습니다. 이후 1980년대 민주화 운동을 거치면서 여성노동운동가들 사이에 여성노동문제 해결을 위한 독자 조직 설립에 대한 공감대가 형성되었고, 여성노동자의 정치·경제·사회적 지위 향상을 목표로 한국여성노동자회가 출범하게 되었습니다. 출범 당시 주요 활동은 생산직 여성노동자의 노동조합 및 여성위원회 설립으로 임금교섭, 단체협약 지원을 통한 여성노동자의 지위 향상에 초점을 두고 있었습니다.

하지만 여성노동자의 지위 향상은 단순한 노동시장 내 문제가 아니라 한국사회의 가부장제, 신자유주의 확산 등 사회·경제적 맥락과 함께 논의되어야 합니다. 한국사회의 변화 속에서 여성노동자의 노동자·여성으로서의 자리매김, 구체적으로 평등하게 일할 권리와 노동을 통해 건강하고 행복한 삶을 꾸릴 권리에 대한 고민이 필요합니다. 이에 개인의 평등한 노동권 확보는 물론 사회적 변화를 이끌어 올 수 있는 여성노동인권 교육, 여성노동상담 및 여성노동문제의 정치적 이슈화 등 다양한 분야에서 활동을 이어오고 있습니다.

2. 한국여성노동자회는 지난 30년 간 여성노동자가 노동자이자 여성이기 때문에 겪는 차별과 인권침해, 소외, 빈곤 등을 지속적으로 해결하고자 노력해 왔습니다. 가장 대표적 성과라면 어떤 것이 있을까요?

한국여성노동자회의 주요한 활동 방향은 첫째, 여성노동자가 스스로 조직화해서 주체적 삶을 자각하고



힘을 갖도록 지원하는 것, 둘째, 이를 위한 법제도적 변화에 기여하는 것입니다. 이러한 활동 방향에 비추어 대표적 성과를 소개하자면, 첫째, 전국여성노동조합, 전국가정관리사협회, 한국돌봄협동조합협의회 등 여성 노동자의 목소리를 대변할 수 있는 조직 출범에 기여한 것입니다. 전국여성노동조합은 1998년 IMF 위기 속에서 남성실직은 사회문제로 대두되지만, 여성의 실직은 등한시되는 상황에 문제를 제기하고 여성의 노동환경 개선에 더 적극적으로 개입하고자 발족되었습니다. 이후 여성노동자회와 전국여성노동조합은 최초로 최저 임금문제 및 비정규직의 여성화 문제를 사회이슈로 확산하였습니다. 2004년 발족한 전국가정관리사협회의 경우, 파출부라 불리던 가사노동자에 대한 호칭을 ‘가정관리사’로 바꾸고 가사노동에 대한 사회적 편견타파에 일조하였습니다. 2013년 출범한 한국돌봄협동조합협의회는 개별화되어 있던 돌봄노동자를 조직화함으로써 노동환경 개선을 이끌어 왔습니다.

다음으로 임신·출산·육아가 개인이 아닌 사회가 함께 고민해야하는 문제라는 인식에서 여성노동법개정 연대회의와의 끈질긴 투쟁을 통해 출산휴가를 90일로 확대하였고, 비정규직 여성도 출산휴가를 쓸 수 있도록 ‘축하해 90일 응원할게’ 캠페인을 주도한 점입니다. 또한 남성의 육아분담을 위해 아버지 영아육아휴가제도 도입을 촉구해 관련 제도를 정책화하는데 기여하는 등 임신·출산·육아의 공공성 확보를 위한 제도마련에 지속적으로 노력해 왔습니다.

3. 현재 여성노동을 둘러싼 주요 이슈 중 하나는 노동시장 내 성별격차입니다. 2016년 한국의 성별임금격차는 36.7%로, OECD 국가 중 가장 심각한 상황이고¹⁾, 여성노동자는 비정규직, 경력단절, 유리천장 등 노동 전 과정에서 남성보다 열악한 상황을 경험하고 있습니다. 노동시장 내 성별격차를 줄이기 위해 가장 선행되어야 할 변화는 무엇일까요? 구체적으로 말씀 부탁드립니다.

한국 노동시장 내 성별격차는 너무 구조화되어 있어서 드러나지 않습니다. 결국 이 문제를 해결하기 위해 선행되어야 할 변화는 성별격차를 잘 드러내는 것입니다. 실제 많은 여성노동자와 만나보면, 현장의 성별격차를 잘 인지하지 못하고 있습니다. 일례로 대학 졸업 후 파견법 때문에 2년마다 3번 회사를 바꾼 여성을 만난 적이 있는데, 결혼 후 퇴사 및 육아전담, 이후 비정규직 재취업 등을 자신의 생애경로로 받아들이고 있었습니다. 이와 같이 차별이 만연한 사회구조를 생애경로로 받아들이고, 그 결과를 ‘차별로 인해 발생한 결과’로 인식하지 못하는 상황입니다. 현 시점에서 비정규직/최저임금/경력단절 등 여성의 노동여건 악화를 보여주는 통계치는 넘쳐나지만, 막상 여성들 중 다수는 인식조차 못하고 있는 현실입니다. 이처럼 구조화된 차별은 개인이 차별을 인지하기도 어려울 뿐 아니라, 개인의 힘으로 바꾸기도 어렵습니다. 비정규직/직군분리/저임금 직종/유리천장 등 여성이

1) OECD Employment Database - Gender Wage Gap, <http://stats.oecd.org/> (2017.9.5. 인출)

노동시장에서 경험하는 어려움은 여성의 자발적 선택이 아닌 사회가 강제한 노동여건임을 인지해야 합니다.

결국 성별격차를 해소하기 위해 구조화된 차별을 드러내는 것부터 시작해야 합니다. 한국사회는 아직 이 부분에 대한 합의가 부족합니다. 올해 한국여성노동자회는 성별임금격차 해소를 위해 ‘3시 stop 조기퇴근’ 이벤트를 주도했습니다. 노동시장 성격차를 총체적으로 보여줄 수 있는 것이 임금격차이기 때문에 성별임금격차를 통해 차별의 현실을 ‘차별의 증거’로 드러내고, 변화해야 한다는 사회적 합의를 이끌어내는 작업은 지속되어야 합니다.

4. 올해 [남녀고용평등법] 제정 30주년을 맞아 고평법의 개정 방향에 대한 논의가 뜨겁습니다. 구체적으로 개정해야 할 사안은 어떤 것이 있는지, 이를 위해 한국여성노동자회는 무엇을 준비하고 있는지 알고 싶습니다.

궁극적으로 남녀고용평등법(이하 고평법)의 실효성을 어떻게 확보할 것인가 논의되어야 합니다. 고평법 제정 30년이 가까운 시점인 2016년 발생한 금복주 사건²⁾의 경우, 관련법이 존재함에도 불구하고 현장에서는 여성노동자가 승진 제외는 물론 육아휴직 후 해고, 결혼 퇴사 종용 등 부당한 대우를 당하고 있음을 보여주었습니다. 결국 노동시장의 성평등은 법적 토대 위에 실효성 있는 법 집행 즉, 규제/제재/처벌 규정이 병행되어야 하는 것이죠. 한국사회에서 기업에 대한 법적 징벌을 이야기하는 것은 굉장히 어렵지만, 법이 권고 수준이 아닌 처벌 규정을 가졌을 때 사회적 맥락을 바꿀 수 있다고 생각합니다.

더불어 고평법 집행을 위한 추진체계가 바로 서야 합니다. 지방노동청 여성고용과가 폐지된 이후, 여성일자리 문제를 제기하기가 쉽지 않습니다. 또 돌봄노동은 보건복지부가 담당하는 등 흩어져있는 여성일자리의 다양한 문제를 다룰 수 있는 집행체계가 있어야 합니다. 현 정부 일자리위원회 산하 여성고용특별위원회나 성평등위원회 산하 성별임금격차 분과 등 실질적 추진체계가 정비될 필요가 있습니다.

이를 위해 한국여성노동자회는 성별임금격차 해소 로드맵과 추진체계 구축을 위한 대토론회를 기획 중입니다. 토론회를 통해 고평법 개정 방안을 논의하고, 위 두 사안을 실행할 수 있도록 촉구할 계획입니다.

5. 한국여성노동자회는 전국 10개 지부에서 ‘평등의 전화 상담실’을 통해 채용·임금·승진 상의 성차별, 임금체불이나 부당해고, 성희롱 등 성별로 인해 발생하는 불리한 대우 및 문제에 대한 상담을 진행하고 있습니다. 가장 기억에 남거나, 의미 있는 사례가 궁금합니다.

평등의전화는 1995년 처음 만들어진 이후 전국 10개소, 매년 약 3천여 건의 상담을 진행해 왔습니다. 2016년의 경우, 전국 10개 지역상담소에서 여성 2,663건(92.7%), 남성 210건(7.3%) 등 총 2,873건을 상담 하였습니다³⁾. 상담은 단순 문의 등 일회성 상담보다 상담자의 고용상황 및 노동조건에 따라 재상담으로 이어지는

2) 한겨레(2016.4.15.), “대구노동청 ‘금복주’ 사건 계기 결혼퇴직 등 집중조사, <http://www.hani.co.kr/arti/society/area/739865.html> (2017.9.28. 인출)



경우가 많고, 사측 및 공적기관(고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회)의 법적대응까지 이어지고 있어 실제 상담은 통계수치보다 더 많은 상황입니다. 상담내용은 부당근로조건(임금체불, 해고 및 근로기준법 위반 등), 모성권 보호(임신출산 불이익 등), 성희롱 및 성차별 등 다양하지만, 주로 부당근로조건 및 모성권 보호 부분이 많이 접수됩니다.

평등의전화 상담으로 해당 문제가 해결된 경우는 다수인데, 최저임금 미달 사업장에서 체불임금을 받아낸 사례를 소개할까 합니다. 상담자는 30대 예술스포츠관련 종사자로 1년 이상 근무하였으나, 사측에 의한 강압적 퇴직 후 최저임금 미달 급여와 퇴직금 지급을 요청하였으나 거절당했습니다. 사측은 상담자의 입사 당시 퇴직금 지급을 약속하였으나, 퇴직 시에는 퇴직금은 월급에 포함되었다는 상반된 논리를 주장하였습니다. 특히 당사자가 해당 노동청에 진정을 넣었음에도, 받아야 할 체불임금의 50%도 안 되는 금액에 합의해야하는 상황에 상담을 신청한 것입니다. 이에 평등의전화와 근로감독관(해당 노동청), 당사자가 힘을 합쳐 체불임금 및 퇴직금 지불의 당위성을 주장하였고, 체불임금의 90% 이상을 받아낼 수 있었습니다.

6. 현 정부는 2018년 최저임금을 7,530원으로 확정하고, 추후 1만원까지 인상을 준비하고 있습니다. 많은 여성노동자들이 소규모 영세업장에서 일하는 상황에서 최저임금 상승은 여성노동자의 임금에 직접적 영향을 미칠 것으로 예상됩니다. 이와 관련해서 한국여성노동자회의 대책과 지원활동을 무엇이 있을까요?

여성노동계는 내년 최저임금이 7,530원으로 인상되면, 여성노동자 6명 중 5명이 영향권에 놓인다고 보고 있습니다³⁾. 실제 한국여성노동자회에서 조사한 바에 따르면, 여성임금노동자 중 최저임금 미달자는 166만 명으로 전체 중 약 20%에 해당합니다. 또 최저임금을 초과하더라도 퇴직금, 식대, 교통비 등을 포함해 시급을 산정하거나, 시간제일자리/아르바이트 등의 경우 주휴수당을 지급하지 않는 경우도 많습니다. 결국 여성노동자의 최저임금 문제는 고용지위 및 열악한 노동조건 문제와 맞물려 있습니다. 이에 대해 문재인 대통령은 국가가 먼저 구상권을 갖고, 차후 기업에게 그것을 받도록 하며, 징벌적 손해배상제도를 도입하겠다는 공약을 밝힌 바 있습니다. 이러한 제도가 도입되면 최저임금 미준수도 범죄라는 공감대를 확산할 수 있을 것 같습니다.

더불어 최저임금 및 비정규직 문제 등 노동시장 주요 이슈 점검 시 젠더관점 검토가 필수적으로 이루어져야 합니다. 노동시장 성평등 문제는 남녀 간 제로섬 게임이 아님에도 불구하고, 성별 경쟁구도로 여겨질 때가 많습니다. 성별고정관념이 약해지고, 남녀의 육아분담에 대한 공감대도 확산되고 있지만, 유독 노동시장 내 성평등 문제는 저항에 부딪히곤 합니다. 이런 상황에서 한국여성노동자회는 성평등 철학에 기반한 장기 관점의

3) 한국여성노동자회(2017). "2016년 평등의전화 상담사례집" 참조

4) 여성신문(2017.7.16.), "내년 최저임금 7530원.. 여성노동자 6명 중 5명 영향권"
<http://www.womennews.co.kr/news/115704> (2017.9.25. 인출)

로드맵 구축을 위해 여성노동자들을 조직화하고, 관련 법을 제·개정해 나갈 계획입니다. 성별과 기업규모, 고용형태 등 모든 차별을 철폐하기 위한 법제도, 사회문화 인식에 대한 총체적 개선을 위해 힘을 계획합니다.

7. 경력단절 여성의 재취업 중 많은 부분을 차지하는 분야가 가사노동입니다. 가사노동자들은 노동자로 인정받고, 사회·제도적으로 정당한 임금 지급과 안전한 노동환경에서 일할 수 있기를 원하는 상황입니다. 한국여성노동자회는 한국가정관리사협회와 함께 가사노동자의 노동여건 개선을 위해 노력하고 있는데요. 가사노동을 둘러싼 쟁점과 구체적 활동 계획을 소개해 주십시오.

가사노동자를 둘러싼 법적 쟁점은 가사노동자가 근로기준법 11조에 의거, 근로기준법 적용을 받지 않아 최저임금/산재보험/고용보험 적용에서 제외된다는 점입니다⁵⁾. 99%가 여성인 가사노동자를 노동자로 인정하지 않는 것은 명백한 성차별이라 할 수 있습니다. 가사노동자들은 서비스 중 다쳐도 자비를 들여 치료할 수밖에 없습니다. 이에 가사노동자들이 궁극적으로 원하는 것은 4대 보험 적용을 통해 최저임금을 보장받고, 다치거나 실직했을 때 사회안전망의 적용을 받는 것입니다. 물론 현 시점에서 4대 보험 적용비용을 서비스 이용자가 부담하게 될 경우, 시장 자체가 위축될 수 있으므로 정부차원의 실질적 지원책이 필요한 현실입니다. 또 가사노동의 특성 상 가사노동자들은 서비스가정에 개별화되고 고립될 수밖에 없습니다. 관련 업체들이 서비스 약관이나 규정을 통해 구체적 서비스목록 및 노동여건(휴식시간, 인격적 대우 등)을 명시하는 경우도 있으나, 가사노동 환경은 관습에 의해 좌우되는 경우가 많습니다. 가사노동자는 사용주와 계약관계에서 취약한 입장일 수밖에 없어 부당한 서비스요구나 비인격적 대우를 견뎌야 할 때도 다수입니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 한국여성노동자회는 이정미 의원(정의당)과 함께 「가사노동자 존중법」(가사근로자의 고용 개선 등에 대한 법률(안)) 입법을 추진하고 있습니다. 지난 7월 26일 「가사노동자 존중법(안)」 발의 발표 공동기자회견을 통해 가사노동에서 중요한 것은 ‘시장활성화’가 아니라 ‘가사노동자의 노동권 및 인권 보장’이 중요함을 천명하고, 관련 법안 통과를 위해 더 적극적인 노력을 기울일 것을 다짐 하였습니다⁶⁾.

8. 끝으로 한국여성노동자회의 향후 계획 및 하시고 싶은 말씀이 있으시다면?

향후 한국사회는 돌봄권에 집중할 필요가 있습니다. 인간은 영유아기에서 노년기까지 돌봄을 주고 받으며 살아야 합니다. 지금까지 한국사회는 생산노동을 통한 이윤추구에만 집중해 왔으나, 저출산·고령화 사회를 맞이한 지금 사람답게 인생을 영유하는데 가장 궁극적인 전제는 돌봄을 보장받는 것입니다. 그런 의미에서 돌봄권은 휴식권, 노동권과 함께 헌법적 권리로 구성되어야 한다고 봅니다. 남성과 여성 모두 돌봄을 받을

5) 근로기준법 제11조(적용범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.



권리, 돌봄을 할 권리(하지 않을 권리)를 부여받고, 성별화된 노동이 아닌 돌봄의 공공성 확보, 사회화가 필요한 것입니다. 더불어 돌봄노동에 대한 사회적 인식 전환이 필요합니다. 큰 범주에서 가사노동을 포함한 전반적 돌봄노동에 대해 직무평가, 전달체계 구축 등 제대로 된 가치평가가 이루어져야 합니다.

앞으로 한국여성노동자회는 노동시장 내 잔재한 여성문제 해결 및 성격차 해소를 위해 여성노동자 단결을 통해 구체적 목소리를 적극적으로 만들어낼 예정입니다. 노동시장 성격차를 가장 극명하게 드러낼 수 있고, 세부적 성격차의 결정체로 나타나는 성별임금격차 해소를 핵심 목표로 설정하고, 이를 위한 사회적 합의 마련, 로드맵 도출, 추진체계 확보 등을 위해 전진할 계획입니다. 광장 민주주의에 기반한 현 정부 체제에서 노동시장의 민주화와 성평등이 가능하기를 바라고 있습니다.

6) 한국여성노동자회(2017.7.26), “노란앞치마의 희망, ‘시장활성화’가 아니라 ‘사람’이 먼저다!, ‘가사노동자 존중법’안 발의 발표 공동기자회견 진행해”, <http://kwwnet.org/?p=7929>(2017.9.27. 인출)

