

# 여성노동자의 현실과 여성노동운동

최상림

## 들어가며

“대학교 식품영양학과를 졸업하고 학교 급식시설에 일용직 영양사로 취업했어요. 정규직을 뽑지 않았기 때문에 그때 이후 5년간 일용직으로 일하고 있습니다. 한 학교에 한 명씩 근무하며 급식업무를 총괄하므로 정규직과 하는 일이 똑같았지만 일 년에 365일이 아니라 280일 계약을 하고 일당만 지급 받고 있습니다. 급여는 정규직의 60% 정도밖에 못 받고 있고 근속수당, 경조휴가, 연차휴가 등은 아예 적용도 되지 않습니다. 그래도 재계약이 안 되면 어쩌나 하는 생각에 군소리 한 번 하기 힘들었습니다. 너무나 부당하다는 생각에 노동조합에 가입한 후 여성노동자의 현실에 대해 많은 것을 알게 되었습니다. 초등학교부터 대학교까지 16년간 열심히 공부했지만, 우리 사회가 여성에게 얼마나 불평등한지, 내가 사회에 나가면 어떤 대우를 받는 여성노동자가 될지에 대해 한 번도 교육받은 적이 없다는 게 참 이상하게 느껴지더군요…….”

—〈전국여성노동조합〉 비정규직 영양사 지부 조합원

돌이켜 보면 자본주의가 본격적으로 도입된 일제 치하 고무공장, 방직공장에서 노예와 같은 노동을 시작했던 우리의 할머니 여성노동자에서부터, 60~70년대 조국근대화를 위해 봉제공장, 가발공장에서 타이밍 약을 먹어가며 하루 12시간 이상의 노동을 감내해야 했던 우리 어머니 노동자를 거쳐, 수천만 원의 등록금에 과외비까지 대가며 멀쩡하게 대학 나와서도 100만 원도 채 못되는 임금에 6개월, 1년짜리 계약서를 갱신하면서 눈치 보며 일해야 하는 오늘날의 여성노동자까지, 이 땅의 여성들은 자신의 능력을 제대로 개발하고 대우받으며 살아온 적이 없다. 노동자란 이름을 창조해 낸 자본주의 사회는 ‘남자는 일, 여자는 가정’이라는 눈금을 짝 그어 놓고 ‘여자니까 생계를 책임져야 할 필요는 없잖아. 잠깐 부업 삼아 일하고 좋은 남자 만나 결혼하는 게 행복이니까 적게 받는 게 당연하지’, ‘생계를 책임져야 하는 여자는 팔자 사나운 예외적 케이스고……’ 라는 논리로 여성들을 교육시켜 왔다. 고용기회의 제한, 성별 직종분리, 승진·승급의 차별, 모성보호 및 직장과 가정 양립을 위한 지원조치의 회피 등을 통해 여성을 주변적 노동계급으로 만들어 왔다. 소수의 성공한 여성을 모델로 전파된 ‘누구나 노력하는 만큼 대우받는다’는 기회의 평등은 다수의 여성노동자에게는 해당되지 않는 신화일 뿐이다.

‘무슨 소리냐? 옛날에는 우리나라가 못살고 어려웠으니까 힘들 수도 있었다. 일자리도 적고 여성은 가정이 우선이라는 봉건적 생각이 강했을 때니까 여성들이 제대로 대우를 못 받을 수도 있었지만, 요즘처럼 여성의 목소리가 높고 남녀 평등한 시대에 너무 과장하는 것 아니냐’라며 반문할 사람이 있을지도 모르겠다. 문제는 맞벌이 부부가 필수적인 것이 되고, 자녀수의 감소와 육아에 대한 사회적 지원이 확장되어 가사와 모성 역할의 구속이 적어져서 시장 외적인 구속요소가 적어진 오늘날에도 여성들은 안정적으로 일할 권리를 크게 위협받고 있고, 그 가운데에 신자유주의 세계화가 버티고 있다는 것이다. 세계화는 초국적 기업을 중심으로 전 세계를 단

일 시장으로 묶고 국가 간, 계층 간, 지역 간 경쟁과 수탈, 양극화를 심화시킨다. 부익부 빈익빈 현상은 사회적 약자인 여성의 빈곤화와 비정규직화를 촉진시키고 있다. 여성들은 노동시장 유연화 전략에 아주 적합한 노동력으로 활용되어 노동시장에 진입하고 있지만 이들은 정규직이 아니라 비정규직으로, 실업과 취업을 반복하는 예비군으로의 지위에 머물게 된다. 더 이상 가사와 모성 역할의 구속을 받지 않는 젊은 세대 여성들도 전 지구적 경쟁이 치열해지는 상황에서 저임금의 노동, 불안한 일자리, 잦은 실업을 강제당하고 있는 것이 21세기를 살아가는 이 땅 여성들의 현주소이다.

여성운동과 노동운동의 성장 속에서도 여성노동자의 삶은 어려워지고 있다

87년 민주화 대투쟁을 통해 온 나라를 병영체제화하여 억누르던 군사독재 정권이 물러났다. 사실 요즘에는 경찰서 앞에서 유인물을 돌리고 집회를 해도 잡아가지 않지만, 70년대에는 집회를 모의하는 것만 해도 긴급조치 위반으로 구속되고 노동조합을 만들면 빨갱이 취급받아 끌려가는 시절이었다. ‘노동자’란 말을 쓰면 사상이 의심스럽다고 ‘근로자’란 용어를 쓰게 하고 5월 1일 노동절도 없애 버렸다. 당연히 환경운동이나 학부모운동 같은 시민운동은 뿌리조차 내리지 못했고, 아무리 탄압하더라도 먹고사는 문제 때문에 폭발할 수밖에 없었던 노동운동, 농민운동, 빈민운동과 같은 민중운동이 중심이었으며, 이들을 지원하는 종교운동, 지식인운동이 있었다.

87년 대투쟁을 통해 넓어진 민주화의 공간에 그동안 억눌렸던 요구들이 폭발하면서, 지난 10여 년 동안 노동조합운동, 여성운동, 시민사회운동이 크게 성장해 왔다. 노동운동은 민주노동조합총연맹을 결성하고 전국교직원노동조합 합법화, 공무원노조 추진 등 그 영역과 영향력을 지속적으로 성장시켜 나갔다. 여성운동도 모성보호의 사회화, 보육의 공공성 확보, 성폭력특별법의 제정, 호주제폐지, 할당제, 남북여성교류, 전쟁반대, 여성의

정치적 참여확대 등 제반 영역에서 여성의 목소리를 대변하는 활동으로 그 영향력을 키워 왔다. 이같은 여성운동의 발전은 남녀평등의식, 여성의 사회·정치적 진출, 모성보호, 고용평등 등의 직장·가정 양립을 위한 제도적 장치 마련의 성과를 만들었고 사회민주화와 평화통일운동 등 우리 사회의 주요과제를 해결하는 데 기여하였다. 이념적 측면에서도 계급모순과 성모순이라는 구조적 접근에서부터 여성주의적 생활방식과 인간관계 맺기, 여성의 자아찾기, 자매애, 여성 간의 연대회복, 지속가능한 사회발전의 대안적 패러다임 모색 등 다양하게 나타나고 있다.

이같은 노동운동과 여성운동의 성장에도 불구하고 여성노동자의 지위는 여전히 열악할 뿐만 아니라, 조직률의 축소, 비정규직의 확대 등 구조적 불안정성은 더욱 높아지고 있다. 암울한 70년대에도 14% 정도의 조직률을 가지고 있던 여성노동자는 노동조합운동이 성장한 2004년에는 6%의 조직률에 머물고 있다. 구조조정, 노동시장 유연화 등의 명목으로 여성들이 하청공장으로, 파견노동자로, 용역직으로, 공장 해외이전으로 인한 실업자로, 비정규직으로 내몰려 왔기 때문이다.

여성들 간의 계층·계급적 격차가 심화되고 있다

87년 이후를 돌아보면 여성노동자 문제에 대해서는 대규모 사업장과 정규직 남성노동자의 생존권 투쟁을 중심으로 하는 전투적 노동조합운동의 전통을 가지고 있는 노동운동보다 여성운동의 관심과 개입이 컸다. 고용평등을 위한 남녀고용평등법 제정, 직장·가정 양립을 위한 영·유아보육법 제정, 모성보호의 사회화를 위한 제도개선, 성차별적 해고에 대응하는 법정투쟁 지원, 직장내 성희롱 근절을 위한 제도개선 등에 주도적으로 개입하여 제도적 성과들을 만들어 냈다. 한국의 여성운동이 서구의 여성운동과 달리, 여성차별적인 유교적 전통이 강한 객관적 현실을 극복해야 하는 공동의 과제와 함께 민주화 투쟁과 분단극복을 위한 사회변혁운동 속에서 성

장해 온 전통을 가지고 있기 때문이다.

그러나 여성운동이 그간 힘써 왔던 제도개선은 여성노동자의 고용위기 앞에서 그 내용과 전술 모두 커다란 도전에 직면하고 있다. 남녀고용평등법은 70%에 이르는 비정규직 여성의 차별 앞에서 속수무책이며, 모성보호 사회분담도 재계약을 해야 하는 비정규직 여성에게는 그림의 떡일 뿐이다. 신자유주의 세계화에 의한 사회적 양극화는 여성들 간의 계층·계급적 격차를 심화시키는 현상으로 나타난다. 세계화가 여성에게 새로운 기회와 선택을 제공하는 측면이 있으나 이러한 가능성은 주로 소수의 숙련된 젊은 독신여성들에게만 해당될 뿐이다.

한편에서 남녀평등의식 함양, 승진할당제 등의 적극적인 조치들이 도입되고, 호주제 폐지, 보육의 공공성 확보 등이 진행되면서, 다른 한편에서는 여성의 비정규직화, 정규직·전문직 여성과 비정규직 여성 간의 계층 간 격차 확대 및 빈곤의 여성화가 빠른 속도로 함께 진행되고 있는 것이 오늘날 여성의 현실이다.

여성노동문제는 여성운동의 많은 의제 중 하나가 아니라 중심의제로 다루어져야 한다

90년대 이후 넓게 확산되고 있는 페미니즘 담론은 여성의 주체성을 높이고 다양한 삶의 현장에서 여성문제를 자각하고 개선하는 데 기여하고 있다. 그러나 포스트 페미니즘은 여성 사이의 다양성과 차이의 발견에 공헌했지만 여성이 처한 경제적 조건의 양극화와 같은 구조적인 문제점들이 은폐되기 쉽고 제도적 극복을 위한 연대의 힘을 분산시킬 위험이 있다. 또한 노동조합을 이익조직으로, 여성회 등의 단체들을 공익을 추구하는 조직으로 보면서 차별을 갖는 경향은 여성운동을 엘리트 운동화하거나 중산층 운동화하였다는 비판에 직면하게 한다.

여성이 주체적 인격체로서 자신의 삶을 살아가기 위해서는 자신의 능력

에 맞는 일자리를 갖고 생활을 영위해 나가는 것이 가장 중요한 전제이다. 여성운동은 여성 내부의 격차를 확대하고 다수 여성을 주변적 노동력으로 내몰며 빈곤의 여성화가 빠르게 진행되고 있는 현실에 대응하는 전술과 내용을 비중 있게 가져가야 한다. 여성노동문제는 여성운동의 다양한 과제들과 함께 단순히 병렬적으로 다루어지거나, 접근하기 어렵다는 이유 또는 주체의 목소리가 약하다는 이유 때문에 소극적으로 다루어지는 것이 아니라 중심의제화 되어야 한다.

## 여성노동자의 현실과 여성노동운동

### 1. 여성노동자의 현실

#### ① 여성노동자 고용불안의 심화

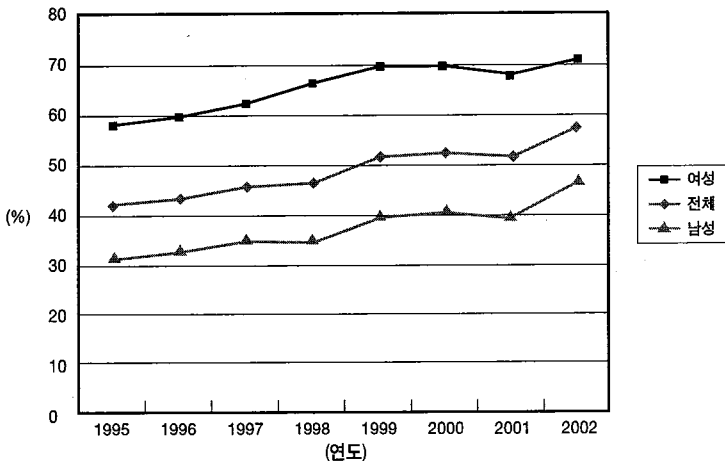
지난 10년간, 여성의 노동시장 진입은 정규직보다는 비정규직, 일용직, 파견직이거나 법적 보호에서 제외되는 임금노동 및 비공식 부문 노동의 비중이 커지는 쪽으로 채워졌다. 특히 IMF 경제위기와 동반한 구조조정과정은 여성우선해고, 여성우선 비정규직화를 강행하면서 고용상황을 급격히 악화시켰다. 여자는 가정, 남자는 사회라는 가부장적 이데올로기 앞에서 여성들은 무장해제 당한 채 눈물을 머금고 물러나야 했다. 그들 중 몇십년 동안 직장생활을 하면서 가정을 책임져 온 여성가장이 많다는 사실은 애써 무시되었다. 노조가 있는 곳에서도 여성우선해고가 정당화되거나 묵인되는 경우가 많아 여성고용안정에 관한 한 기존 노동조합은 힘이 되지 못했다. 99년 초 현대자동차 노동조합의 정리해고 반대투쟁은 식당에서 일하는 277명의 여성조합원에 대한 정리해고 합의로 타결되었다. 정리해고 투쟁내내 가장 앞장서서 싸워 온 이들 여성조합원은 마지막 순간까지도 조합이 자신들을 정리해고 대상으로 내놓을 줄은 몰랐다.

구조조정의 여파 속에서 많은 여성 노동자의 업무가 정규직 업무에서 비정규직 업무로 전환되었다. 정규직에게 퇴직과 비정규직 전환 중 하나를

택하도록 하거나, 기존 인력을 해고시키고 파견이나 임시직 노동자를 신규 채용하는 방식이었다. 98년 9개 시중은행에서 희망퇴직자를 모집하였는데 희망퇴직 신청자는 당초 목표인 9천 명을 넘어서 1만 명 가까이에 이르렀다. 특히 하위직 여성행원들이 집중적으로 희망퇴직을 하였다. 회사 측이 수신창구 계약직 전환이라는 방침을 유포하면서 '이번에 희망퇴직하지 않으면 특별퇴직금도 못 받는 상태에서 계약직으로 전환해야 한다'는 압력을 넣었기 때문이다. 그후 이들 중 다수가 1년 계약직으로 회사와 재계약 했을 때는 1/3 수준의 연봉, 상여금 차별 등 악화된 근무환경이 제공되었다.

더불어 여성의 신규 취업이 1년 미만의 근로계약을 맺는 비정규직으로 채워지면서 2002년 8월 현재 여성의 임시 일용직 비율은 70.7%로 증가하여 고용불안정이 날로 심각해지고 있다. 남성의 임시 일용직 비율이 46.7%임과 비교해 보면 IMF 이후 노동시장의 유연성 확보라는 미명하에 상용직을 줄이고 임시직을 증가시키는 고용형태의 변화에 여성이 가장 큰 피해자가 되고 있음을 알 수 있다.

〈표 1〉 임금근로자 중 임시 일용직 비중



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』.

## ② 여성의 비정규직화와 소득 격차의 확대

“정부기관인 00청 전화교환원들은 정부의 구조조정 방침에 따라 14명을 제외한 전원이 명예퇴직, 조기퇴직 대상이 되었다. 조기퇴직하지 않은 전화교환원들 25명은 직권면직되었다. 전화교환원 전원을 해고한 후, 곧바로 00청에서는 파견업체를 통해 전화교환원들을 배치하여 근무하게 하였다. 직권면직자들은 공무원 신분에서 파견노동자 신분이 되어 현재 동일한 일을 수행하고 있다. 파견업체를 통해 전화교환 업무를 수행하는 여성들은(직권면직자, 조기퇴직자, 신규) 100여 명에 달한다. 인원감축 이후 교환원들의 노동강도는 무척 세져서, 1개 소당 1인이 하루 평균 2,000통 이상의 전화를 받고 있다. 특히 신고등록 기간 중에는 업무가 더욱 폭주한다. 직권면직이 되지 않고 계속 근무했다면 현재 81만원을 받는 여성노동자는 연 2,100만 원 이상을 받고 있을 것이다.”

—〈한국여성노동자회협의회〉 평등의 전화

2003년 통계청 자료에 따르면, 남성 정규직 월 평균 임금을 100으로 할 때 여성 정규직은 72, 남성 비정규직은 52, 여성 비정규직은 38에 불과하다. 정규직 간의 임금격차는 축소되고 있지만 그 내부를 들여다 보면 여성의 빠른 비정규직화로 여성노동자의 빈곤화가 심화되고 있다. 이러한 격차는 계속 확대되고 있는 추세이며 상여금과 간접적인 부가급여 등을 포함할 경우 이같은 격차는 더욱 클 것이다.

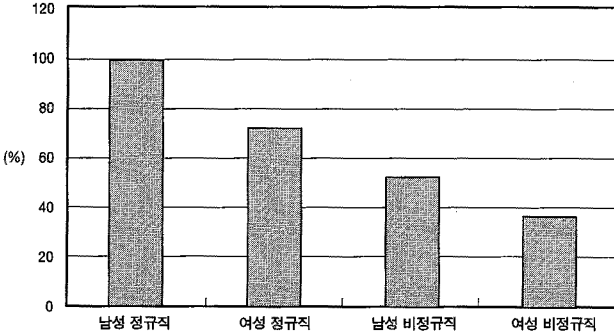
## ③ 여성취업자의 고학력화 및 취업의 단속성

교육수준이 높아지면서 여성취업자의 고학력화가 확대되고 있지만 고학력 여성의 경제활동참가율은 30세 이후 급락하고 있다. 고학력자의 노동시장에 대한 기대수준과 제한된 일자리는 고학력 여성의 실망실업을 높이고 결혼을 통한 취업포기 현상을 발생시키고 있다. 하향 취업을 하더라도



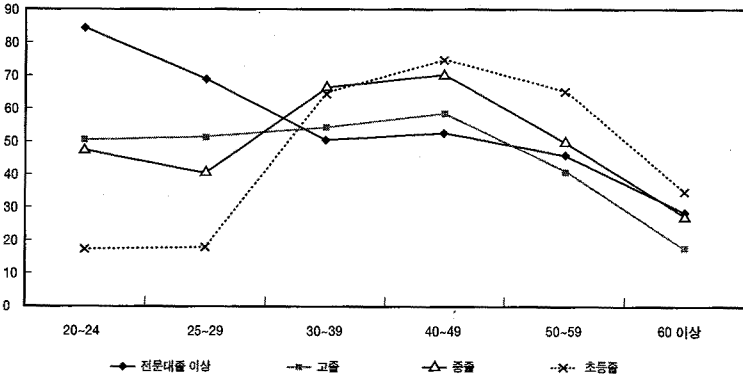
미래의 기대소득이 낮고 경력의 축적에 따른 승진기회나 임금상승의 가능성도 낮아 자발적인 경력단절로 이어지고 있다. 이러한 상황에서 여성에 대한 보육지원은 부분적인 효과를 거둘 수밖에 없다.

〈표 2〉 남성 정규직 대비 월평균 임금



자료: 통계청, 2003.

〈표 3〉 여성의 학력별·연령별 경제활동참가율: 2001년 9월



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』.

#### ④ 성별 직종분리의 심화

지난 10년간 성별 직종분리 완화와 고용평등의 요구가 지속적으로 있었

지만 여성노동자 중 12개의 여성직종\*에 종사하는 비율이 1993년 9월 당시 70.4%에서 2000년 9월 77.0%로 증가하여 성별 직종분리는 여전히 지속되고 있다.

#### ⑤ 노동법의 적용에서 제외되는 여성 특수고용 노동자의 증가

특수고용 노동자는 노동법의 적용에서 제외되어 법의 사각지대에 머물고 있는 노동자층으로 70만 명에 이르고 있으며 이들 직종에 여성취업이 증가하고 있다. 학습지교사와 골프장 경기보조원, 보험설계사, 서비스 업무, 배달영업 업무 등에 종사하는 여성노동자들의 경우가 대표적이며 교육·문화 서비스 산업의 증가로 더욱 확대될 전망이다. 이들 업종에서 일하고 있는 노동자들은 개인사업자란 이름으로 일하면서 10년 이상을 일해도 퇴직금 한 푼 없고, 실직을 해도 실업수당을 못 받는다. 일하다 다쳐도 개인의 부주의요, 과로로 유산을 해도 개인이 병원비를 대야 하는 등 모든 불이익을 감수해야 한다. 하지만 여성들은 육아와 병행하기 쉽다는 이유로 이들 직종에 쉽게 흡수된다.

#### ⑥ 여성가장 취업자의 증가와 빈곤

2001년 9월 여성가장 취업자는 여성취업자의 24.3%(222만 명)이고 지속적으로 증가하고 있다. 여성가장 취업자의 대부분은 고연령·저학력이며, 임시·일용직의 비중이 높아 빈곤상태에 빠질 위험이 상대적으로 높다. 대부분이 40세 이상 중·장년층으로 특히 60세 이상이 49만 명에 달하고 있다. 그리고 저소득 여성의 6.2%만이 유급출산휴가를 받을 수 있으며, 유급

---

\* <참고> 12개 직종: '생명과학 및 보건 전문가', '교육 전문가', '생명과학 및 보건 준전문가', '교육 준전문가', '고객봉사 사무직원', '대인 및 보호 서비스 근로자', '모델, 판매원 및 선전원', '농·어업 숙련 근로자', '기타 기능원', '행상 및 단순 서비스직 근로자', '농림어업 및 관련 단순노무자', '채광, 건설, 제조 및 운수관련 단순노무자' (이 중 전문직은 2개)

연·월차휴가는 17.4%, 유급병가는 10.4%만이 수급 가능함으로써 대부분의 여성 임금근로자들이 법의 사각지대에 놓여 있다. 특히 국민연금 등 사회보장제도의 혜택도 1/4정도만이 누리고 있어 사회안전망에서도 사각지대에 놓여 있다.

〈표 4〉 각종 혜택의 수령여부: 임금근로자 (단위: %)

	여성 임금근로자			남성 임금근로자
	하위 40%	상위 40%	여성 전체	
국민연금 가입여부	25.1	43.6	33.2	61.3
직장의료보험 가입여부	26.1	56.9	46.3	71.2
고용보험 가입여부	26.2	47.9	41.3	62.3
퇴직금	30.9	64.9	53.7	72.8
정기 보너스	22.0	56.6	44.6	64.1
부정기 보너스	14.5	33.1	26.0	30.6
유급연가·월차휴가	17.4	50.9	37.1	57.1
무급연가·월차휴가	12.1	32.4	24.4	31.7
유급병가	10.4	39.0	26.5	42.2
유급출산휴가	6.2	35.4	21.7	18.1
전세금, 학자금 융자	5.4	24.9	15.0	31.1

자료: 한국노동패널조사 3차년도 원자료, 2000.

### ⑦ 여성노동자 조직률의 지속적 하락

이같은 현실을 막아내지 못하면서 여성노동자 조직률은 지속적으로 하락했다. 87년 11.1%였던 여성노동자 조직률은 97년에는 5.6%까지 떨어졌다. 87년 15.3%였던 남성조직률이 97년 14.9%임과 비교해<sup>1</sup> 볼 때 노동조합 조직률 하락은 여성노동자 조직 실패에 기인하고 있음을 알 수 있다. 낮아지는 조직률은 점점 더 많은 여성들이 개별화되어 자신들을 방어할 수 있는 조직적 수단도 갖지 못하는 악순환을 겪고 있음을 보여 주고 있다.

1 권현지, 「조직률 급락과 노동조합의 대응」, 『노동사회』 1월호, 1999.

## 2. 여성노동운동의 전개

여성노동운동은 기존 노동조합운동 내 여성부문 활성화와 여성노동자 독자조직운동이라는 통합과 분리의 이중 전략을 사용하였다. 조합 내 여성 조직은 노조 내 여성국이나 여성부 활동인데, 모든 조합에서 일반화되어 있지는 못하다. 이러한 여성조직은 애초부터 여성의제를 다룬다는 뚜렷한 목적의식 아래 설치된 경우도 있었지만 느슨한 형태의 여성들 간의 친목회나 여직원회에서 출발하여, 점차 노조 내 여성국이나 여성부서로 발전된 경우가 많았다. 독자조직은 우선 노동현장 외곽에서 여성노동문제를 전담하는 여성노동대중단체를 들 수 있다. 이러한 형태의 조직은 1987년 3월 한국여성노동자회의 창립에서 비롯된다. 사무직 여성노동자 단체로는 '여성운동의 대중화'를 기치로 내걸고 활동해 온 <한국여성민우회>가 중심적 역할을 하고 있다. 특히 97년 고용위기 이후 여성노동자 조직화를 위한 여성독자노조가 출범하였다. 여성독자노조는 90년대 후반에(1999년) 출범하였는데 민주노총 산하 조직인 <전국여성노조연맹>, <서울여성노동조합>, <전국여성노동조합> 등이 그것이다.<sup>2</sup>

그간 사례연구 차원에서 검토되고 있던 여성노동조합에 대한 공론화는

---

2 우리에게겐 생소한 여성노동조합이지만 세계적으로 다양한 시도들이 있어 왔다. 가장 오래된 덴마크 여성노동조합은 약 110년 전인 1885년 올리비아 벨슨에 의해 조직되었다. 1995년 현재 10만의 조합원이 가입되어 있고 64개 지부를 갖고 있으며, 덴마크 노총에 가입되어 막강한 힘을 발휘하고 있는 조직이다. 가까운 일본의 여성노조는 기존 노동조합의 남성 중심성에 문제를 느낀 여성노동자들을 중심으로 만들어졌다. 여성독자노조는 1987년부터 교토, 오사카, 간사이, 가나가와 등에서 지역노조의 형태로 결성되었다. 여성독자노조에는 그 지역의 여성들이면 비정규직, 가내 노동자 등에 상관없이 가입할 수 있다. 가내 노동자 및 임시직 서비스 노동자들을 조직하는 새로운 모델로서는 인도의 세와노동조합이 있다. 세와에서는 노조활동 뿐만 아니라 협동조합활동, 신용협동조합(은행)활동 등을 통하여 다양한 방식으로 여성들을 조직하고 있으며, 이 외에도 법률, 교육활동, 직업훈련, 비디오 세와(비디오를 통한 교육·홍보 기관), 보건, 탁아사업 등의 서비스 사업을 병행하고 있다. 세계 각지의 여성노동조합들은 나라는 다르지만 여성의 이해를 대변하지 못하는 기존 노동조합에 대한 새로운 대안으로 여성노동조합을 만들어서 활동하고 있다는 공통점을 갖고 있다.

성차별적 구조조정 등 여성노동자의 지위가 심각하게 위협받고 있던 98년에 있었다. 98년 11월 <한국여성노동자회협의회>와 <전국민주노동조합총연맹>, <한국여성연구소>가 공동연구한 '비정규직 여성노동자 조직화 방안' 발표회에서 여성조직화를 위한 유효한 모델로서 여성노동조합에 대한 연구가 발표되었다. 또 99년 1월 <한국여성노동자회협의회>와 <한국여성민우회>, <한국노총>, <민주노총>이 공동 주최한 '여성노동운동 방향에 관한 여성간부 워크숍'에서 미조직 여성의 조직화와 성차별 구조의 개선을 위한 여성노동조합이 필요하며, 여성노동단체들이 여성노동조합 결성의 주체가 되어야 한다는 제안이 있었다.

여성노동조합은 소규모 사업체, 비정규직으로 근무하면서 취업과 실업을 반복하는 다수 여성노동자들에게 쉽게 접근할 수 있는 방식을 통해 여성노동자의 권리보호와 조직확대를 해 나가려는 시도이다. 이는 남성 정규직 중심의 노동조합 운영과 조합 내 남성간부의 보수성 등으로 여성의 능동적 참여를 만들어 내지 못하고 있는 기존 노동조합 활동의 한계를 극복하려는 시도이기도 하다. 여성노동조합은 여성들이 갖고 있는 관심과 어려움, 직장과 가사의 이중부담, 직장과 가정의 양립을 위한 출산과 육아에 대한 제도적 지원, 직장과 사회 속에서 불평등한 지위의 개선 등을 일차적 목표로 하는 여성친화적인 조직방식을 표방하고 있다. 가장 활발하게 활동하고 있는 조직은 <전국여성노동조합>인데, 99년 8월 29일 창립하여 산하에 전국 9개 지역 지부와 4개 업종 지부를 두고 있다. 조합원의 80%가 비정규직이며 연령별로는 30~40대 기혼여성이 70%이다. 조합원들은 업종과 지역에 관계없이 누구나 가입할 수 있기 때문에 서비스직, 생산직, 사무직 등 다양한 업종에서 일하고 있다. 2000년 특수고용(골프장, 방송사) 노동자 조직 및 법 개정 운동, 2001년 청소용역 노동자 조직 및 최저임금 인상투쟁, 2003년 학교 비정규직 조직 및 차별 철폐투쟁 등 주요한 여성 비정규직 투쟁을 이끌어 가며 여성노동자 조직화의 새로운 지평을 개척해 가고 있다.

### 3. 요구와 투쟁

#### ① 고용안정 - 안정적으로 일할 권리

90년대 내내 여성노동자의 가장 중요한 투쟁은 고용안정 투쟁이었으나, 신자유주의의 거센 물결 앞에서 고용의 질적 개선을 가져오는 데는 실패하였다. 여성노동자의 고용안정 투쟁은 폐업이나 성차별적 구조조정에 대한 반대투쟁과 제도개선투쟁이었다. 여성노동자들은 80년대 후반 산업구조 합리화 정책의 일환으로 업종전환, 사양산업 폐지와 더불어 이루어진 생산직 여성노동자들의 대량해고에 맞서 외자철수 반대투쟁, 고용보험법 제정 투쟁을 벌였다. (93년 12월 제정, 95년 7월 시행) 그리고 97년 IMF 이후 여성우선해고, 사내부부 여성일순위해고에 맞선 투쟁을 전개하였으며, 부분적인 성과로 여성우선해고를 성차별적 해고로 규정하는 남녀고용평등법 개정을 이루어 냈다.

#### ② 평등노동 - 차별받지 않을 권리

성차별적 노동시장을 완화시키기 위해 여성노동계에서 집중한 것은 남녀고용평등법을 개정하고 현실에 정착시키는 활동이었다. 남녀고용평등법은 87년 12월 제정되어 모집과 채용·배치, 교육, 승진·임금, 결혼·임신, 정년에서의 남녀차별을 금지시켰다. 법 제정 이후 89년 <여성대학생협의회>에서 모집채용 위반(남성만 채용광고)으로 신도리코 등 8개사를 제소하였다. 94년에는 <여성민우회>와 <전교조>에서 '키 160cm 이상, 몸무게 50kg 이하, 안경착용 불가'를 채용조건으로 내세운 44개 업체를 고발하였다. 그러나 검찰에서 여성 간의 차별은 차별이 아니라며 8개 업체만 처벌하자 95년 남녀고용평등법을 개정하여 금지시켰다.

노동조합을 통한 집단적 투쟁은 91년 은행 여행원제 폐지투쟁이었다. '결혼퇴직자서, 차별호봉'을 폐지하기 위한 대책은행 연대투쟁은 노동부의 '남녀행원 분리채용 금지지침'을 이끌어 냈고 92년 제일은행부터 여행

원제가 폐지되었다. 또한 2000년 남녀고용평등법 개정을 통해 직장에 만연해 있던 직장내 성희롱을 규제하였다.

### ③ 모성보호의 사회화를 위한 제도적 지원

여성의 임신과 출산으로 인한 직장퇴출을 막기 위한 제도적 지원으로 여성계에서는 출산휴가 90일과 그 비용의 사회적 부담을 요구하였다. 모성보호는 건강한 인류의 재생산을 위한 것이며 기본적인 인권의 문제이자 여성들의 평생평등노동권 확립을 위한 필수적인 요소이기 때문이다. 다음 세대를 이끌어 갈 소중한 생명을 탄생시키는 임신과 출산에 대한 사회적 지원이 있어야 하며 이로 인한 여성노동자의 불이익이 없어야 한다는 취지를 널리 알려 나갔다. 이같은 운동은 보호냐 평등이냐라는 논쟁을 불러일으키기도 했다. 그러나 보호와 평등은 대립구도가 아니다. 임신과 출산은 남성에게 대한 여성의 다름이며 사회적 가치를 갖는 것으로, 이로 인한 불이익이 없도록 보장되어야 하는 것이며 평등의 담론 속에 은폐되어 여성의 다름을 불리한 조건으로 합리화해서는 안 된다.

모성보호의 사회화는 2001년 11월, 〈민주노총〉, 〈한국노총〉, 〈한국여성단체연합〉, 〈한국여성단체협의회〉, 〈한국여성노동자회협의회〉, 〈한국여성민우회〉, 〈전국여성노동조합〉 등 여성계와 노동계가 협력한 연대회의를 통해 출산휴가 90일 확대와 30일에 대한 고용보험 부담이라는 사회적 지원조치 확립의 첫발을 내디뎠다. 그러나 출산휴가 60일분에 대한 기업부담으로 인해 출산휴가에 대한 압력이 심하고 70%에 이르는 비정규직 여성노동자들이 소외되고 있어, 조속한 시일 내에 90일 전액에 대한 보험지출이 요구되고 있다.<sup>3</sup>

---

3 ILO에서도 출산휴가에 대한 기업부담은 여성고용 기피의 원인이 되므로 보험부담을 원칙으로 하고 있다.

#### ④ 육아의 사회화 - 직장과 가정을 양립할 권리

노동자 가족의 직장과 가정 양립의 권리를 위한 투쟁은 80년대 말 보육 시설 설치운동과 영·유아보육법 제정투쟁으로 시작되었다. 노동자 가족의 육아를 위한 변변한 보육시설조차 없던 80년대 말에 여성노동운동 단체들은 자발적인 보육시설 설립운동을 벌여 나갔다. 이같은 보육시설은 지역 탁아소연합회로 모아졌으며 본격적인 영·유아보육법 제정운동으로 이어졌다. 무관심으로 일관하던 정치권은 89년 엄마, 아빠가 일 나간 사이에 아 이들이 문 잠긴 단칸방에서 불에 타 죽어야 했던 가슴 아픈 사건을 당하고 서야 90년에 법을 제정하였다. 이후 보육의 공공성 확보를 위한 투쟁이 줄기차게 이어졌으며 '저소득 가정 보육료 지원, 영아 및 장애아 24시간 특수 보육 정부지원확대' 등의 성과를 만들어 갔다. 또한 2001년부터 육아휴직 급여가 고용보험에서 지출되면서 육아휴직이 조금씩 확대되어 나가고 있다.

#### ⑤ 기본 노동권 및 생활권 확보 - 사회안전망, 최저 기준의 복지수준 향상

기본 노동권과 생활권 확보는 2000년대 들어 여성노동계의 주요 요구로 전개되고 있는 운동이다. 여성노동력이 주변화되면서 노동법도 적용되지 않는 특수고용 노동자, 가내 노동자가 늘어가고 있는 현실에 대응하여 이 들에 대한 노동법 적용과 4대보험 등 사회안전망의 확충을 요구하는 운동 이다. 또한 하청회사, 용역회사 등에 소속되어 정부결정 최저임금<sup>4</sup> 곧 자 신의 임금이 되는 저임금 여성노동자들에게 적어도 생계가 가능한 임금이 보장되어야 한다는 취지로 최저임금 현실화 투쟁이 진행되었다.

최저임금에 대한 사회적 공론화는 <전국여성노동조합>에서 2001년 5월 전국 9개 지역 107개 용역업체 여성노동자 528명을 대상으로 최저임금 실

---

4 최저임금은 노사공약으로 구성된 최저임금위원회에서 매년 한 번씩 심의 결정하여 9월부터 적용된다.



태를 조사하는 것으로 진행되었다. 실태조사 결과 이들 업체에 종사하고 있는 여성노동자들의 월급여 총액은 평균 496,234원으로 60만 원 미만을 받고 있는 여성노동자가 87.8%로 나타났으며, 법정 최저임금인 421,490원 미만을 받고 있는 여성은 전체 응답자의 22.9%에 달해, 기혼 여성들이 대부분인 용역업체 노동자들의 저임금 현실을 보여 주고 있다. <전국여성노동조합>에서는 이같은 실태조사를 토대로 토론회 및 <한국여성단체연합>과 공동 캠페인을 전개하고 최저임금 위반업체를 집단 고발하였다. 이후 양대노총과 시민사회단체가 참여하는 최저임금 연대회의를 통해 공동 대응을 하고 있다. (2004년 최저임금은 56만 7210원이다)

87년 이후 여성노동자 주요 요구사안에 대한 제도개선 흐름을 연도별로 정리해 보면 다음과 같다.

<표 5> 여성노동자 관련 제도개선, 연도별 진행

87년	90년	2000년	2001년	2004년
· 남녀고용 평등법 제정	· 영·유아 보육법 제정	· 출산과 육아의 사회분담화 시작 · 특수고용 노동자 노동법 적용 투쟁 · 비정규직 사유제한과 차별금지를 위한 법 개정 투쟁	· 최저임금 현실화 투쟁	→

### 한국여성노동운동의 과제

#### 1. 운동 영역의 확대

87년 이후 여성노동자운동은 여성노동자의 고용안정, 고용평등, 모성보호, 직장가정의 양립을 위한 지원조치 확대, 여성노동기본권 확보라는 5대 과제를 중심으로 진행되어 왔다. 이같은 운동은 남녀고용평등법의 제정, 출산휴가에 대한 사회분담화, 보육의 공공성 확대 등과 같은 성과를 가져왔지만, 여성의 경제적 지위는 큰 도전에 직면해 있다. 여성 비정규직화, 빈곤의 여성화 등의 문제에 대한 여성노동운동의 이념과 대응방식이 그때 그때의 이슈에 대한 수세적 대항 차원에 머물렀고 큰 흐름의 운동을 개발

하고 이슈화하는 데 미흡했기 때문이다.

세계화의 물결 속에서 우리 사회 내의 빈부격차는 심해지고 노동자의 삶은 상대적으로 더욱 힘들어지고 있으며 이의 가장 큰 피해자는 여성이다. 이에 대응하는 여성노동자운동은 성불평등을 위시한 사회적 불평등에 도전하는 운동으로, 빈부격차 해소를 위한 조세제도 개선, 교육, 의료, 주택 문제 해결을 위한 사회보장제도의 확충, 여성의 일과 가사의 이중부담을 덜기 위한 모성보호와 보육지원 확대, 노동조합의 권리확대, 여성조직 확대, 여성지도력 개발과 남녀차별 해소, 일자리 창출, 정치적 대표성 확대 등 그 영역을 다양화시켜 나가야 한다. 또한 여성운동과 민중운동의 통합적 접근 속에서 전체 운동의 과제로 연대해 나가야 한다.

## 2. 여성노동력의 주변화를 막기 위한 제도개선 투쟁

노동조합을 통해 자신의 권리를 지켜 나가는 정규직 남성 노동자와 달리 여성노동자들은 개별화되어 있고 노동조합 조직률도 대단히 낮기 때문에 스스로 단결하여 자신의 지위를 유지, 개선해 나가기 힘들다. 따라서 법제도 개선투쟁을 통한 법적인 보호를 만들어 가는 것이 중요하다.

### ① 비정규직 사유 제한과 차별금지

현재 비정규직 여성노동자의 42.9%는<sup>5)</sup> 하나의 사업체에서 형식적 재계약을 반복하며 장기간 일하고 있다. 이들은 정규직이 필요한 상시고용업무를 담당하고 있으면서도 임시직으로 취급받으며 임금과 근로조건에서 차별받고 있다. 따라서 비정규직의 채용목적을 '출산, 육아 또는 질병, 부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, 계절적 사업의 경우, 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있는 합리적 사유가 있는 경우로 한정' 하고 '상시고용업

5 김유선, 통계청 『경제활동인구조사 부가조사』에 기초한 분석결과, 2003.8.

무에서 수차에 걸친 재계약을 반복하며 일하고 있는 노동자들은 근로계약 기간의 정함이 없는 것'으로 보는 법적 보호가 되어야 한다. 또한 고용에 따른 차별을 금지하여 단지 비정규직이라는 이유만으로 동일가치 노동에 대해서는 동일임금이 보장되지 않는 비합리적 처우를 개선해야 한다.

이같은 제도개선을 통해 기업에서 경기부침에 따른 고용조정 목적보다도 인건비 절감의 목적으로 상시고용 업무에 비정규직을 채용하는 관행을 줄여 나가야 한다.

### ② 특수고용 노동자에 대한 노동조합의 권리 인정

노동시장 유연화와 정보 서비스 문화산업의 발전은 '기업에 인적 혹은 경제적으로 종속된 노동자로 일하면서도 노동법의 보호에서 제외되어 있는 특수고용 노동자'들을 양산하고 있다. 현재 이같은 특수고용 관계하에 있는 노동자들은 골프장 경기보조원, 학습지교사, 보험모집인, 애니메이터, 방송사 구성작가, 텔레마케터, 음·식료품·서적·화장품 방문판매인, 문화예술 종사자, 수금원 등 매우 광범위하며 여성들이 다수를 차지하고 있다.

산업구조의 변화에 따라 늘어나고 있는 특수고용 노동자들에 대한 노동법 적용을 통해 일방적으로 불리한 지위에서 노동할 수밖에 없는 상태를 개선해야 한다.

### ③ 일용, 가내 노동자 등 불안정 노동자에 대한 기본권 확보

여성의 경제활동 증가에 따라 파출, 간병 노동자 등 일용 여성노동자, 재택근무 등의 신종 가내 노동자들이 늘어나고 있지만 이들 역시 노동법의 적용대상에서 제외되어 있어 사회안전망의 사각지대에 처해 있다. 정규직 노동자들보다 훨씬 불리한 지위에 있는 불안정 노동자들을 최저임금과 보험적용에서 오히려 소외시키는 현실을 개선할 수 있도록 법 적용의 대상

확대하여야 한다.

여성노동자 내부 구성이 정규직, 비정규직, 특수고용 노동자, 가내, 파출 노동자 등으로 다양해지고 노동법 적용에서 제외되는 집단이 점차 확대되고 있는 추세는 그에 맞는 다양한 접근을 요구하고 있다. 여성노동자 대상별 요구와 조직화 방식을 정리하면 다음과 같다.

〈표 6〉 여성노동자 대상별 요구와 조직화

	정규직	비정규직	노동법에서 제외	
			특수고용 노동자	불안정 노동자
인구	165만	385만	70만	파악 안 됨
대상	정규직	계약직, 임시직, 일용직, 파트타임, 파견직, 용역직	학습지교사, 골프장 경기보조원, 방송사 구성작가, 보험설계사	가내 노동자, 파출부, 간병 노동자
과제	- 채용 승진 교육 등 고용평등 조치 확대 - 직장과 가정 양립조치 지원 확대	- 비정규직 사유제한 - 고용형태를 이유로 하는 차별 금지를 명시하는 법 개정 - 최저임금 현실화	- 노동법 적용 - 4대보험 적용	- 최저임금 적용 - 4대보험 적용 - 취업알선과 직업훈련, 안정적 일자리 제공
조직화	노동조합	- 법권리 홍보와 지원 - 지역별(업종별) 노동조합 결성과 지원	- 업종별 노동조합 결성과 지원	- 일자리 파견을 중심으로 하는 협회, 사회적 기업, 협동조합

### 3. 여성노동자들의 처지에 맞는 조직방식의 확대

여성들의 노동시장 내 지위를 개선하기 위해서는 다양한 형태로 취업하고 있는 여성들이 스스로의 처지를 개선할 수 있도록 주체의 요구와 현실적 여건에 맞춘 사업방식과 운동방식이 모색되어야 한다. 특히 여성노동자는 남성에 비해 노동조합을 기피하는 경향이 강하고, 가사노동의 부담이 커서 모일 수 있는 심적, 시간적 여유가 없고, 개별노동을 하는 경우가 많아 단결하기 힘들다는 악조건에 있는 점을 고려한 방식의 조직화가 요구된다.

또 여성은 독자적으로 노동조합을 결성해야 하는 영세사업체 종사자가

많으며, 경기변동, 출산, 육아에 따른 취업과 실직을 반복하고, 그에 따라 종사하는 업종과 취업형태가 변화하고 있어 단결된 힘을 유지하기 힘들다. 따라서 이같은 여성의 삶의 방식에 맞춰 회사와 직업, 지역과 관계없이 일하는 여성이면 조합원이 될 수 있는 개방적 노동조합 방식의 시도가 필요하다.

더불어 여성으로서의 자기 존중감과 성장을 도모할 수 있는 사업방식, 여성들이 갖고 있는 관심과 어려움, 결혼, 출산과 육아, 직장과 사회 속에서 불평등한 지위의 개선 등을 주요 활동으로 하는 조직활동이 필요하다. 직장 내 교섭만이 아니라 취업알선, 기능훈련, 생활지원, 자녀양육을 위한 가족캠프 등 일하는 여성에게 필요한 다양한 활동을 동시에 모색해야 한다. 여성노동자들의 문제는 여성노동자 스스로 조직을 만들고 투쟁해 나갈 때 잘 해결될 수 있고 이를 통해 여성노동자 지도력을 성장시켜 나갈 수 있다. ■

---

최상림 sangrim@kwwnet.org | 여성노동운동가, 전국여성노동조합위원장 및 한국여성노동자협의회 부대표로 활동 중.