

20

52

명 여성들의 일 경험과 노동 욕구를 통해서 본 대안 모색 토론회

여성노동정책은 없다!

일시

2014년 11월 7일 (금) 오전11시

장소

프란치스코 교육회관 220호



한국여성노동자회



한국여성단체연합



한국여성민우회

2052명

여성들의 일 경험과 노동 욕구를 통해서 본 대안모색 토론회

## 여성노동정책은 없다!

- 일시 : 2014년 11월 7일 (금) 11:00-17:00
- 장소 : 프란치스코 교육회관 220호
- 주최 : 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회
- 후원 : 프리드리히 에버트 재단
- 프로그램

### 1부

#### 여성노동, 지속의 조건을 찾아서

사회 : 김민문정 한국여성민우회 공동대표

11:00-13:00

#### 발제

1. 지속의 조건, 다시 평등을 말하다  
: 박진경 인천대 기초교육원 교수
2. 30~40대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 여성노동 <지속의 조건>, 왜 개인과 가족뿐인가?  
: 강선미 한국여성민우회 여성노동팀 활동가

#### 토론

- 권수정 민주노총 여성위원장
- 김원정 서울대 여성학협동과정 박사과정수료
- 이주희 이화여대 사회학과 교수

### 2부

#### 여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여

사회 : 정문자 한국여성단체연합 공동대표

14:00-17:00

#### 발제

1. 여성노동의 현실과 근로생애의 특징  
: 장지연 한국노동연구원 선임연구원
2. 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극  
: 임윤옥 한국여성노동자회 공동대표

#### 토론

- 김종숙 한국여성정책연구원 여성일자리 인재센터장
- 박진경 인천대 기초교육원 교수
- 김종진 한국노동사회연구소 연구위원
- 이인영 새정치민주연합 국회의원

#### 종합토론

2052명

여성들의 일 경험과 노동 욕구를 통해서 본 대안모색 토론회

## 여성노동정책은 없다!

## 목 차

### 1부 여성노동, 지속의 조건을 찾아서

발제문	1. 지속의 조건, 다시 평등을 말하다 : 박진경 인천대 기초교육원 교수 .....	3
	2. 30~40대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 여성노동 <지속의 조건>, 왜 개인과 가족뿐인가? : 강선미 한국여성민우회 여성노동팀 활동가 .....	45
토론문	· 권수정 민주노총 여성위원장 .....	86
	· 김원정 서울대 여성학협동과정 박사과정수료 .....	91
	· 이주희 이화여대 사회학과 교수 .....	94

### 2부 여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여

발제문	1. 여성노동의 현실과 근로생애의 특징 : 장지연 한국노동연구원 선임연구원 .....	97
	2. 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극 : 임윤옥 한국여성노동자회 공동대표 .....	141
토론문	· 김종숙 한국여성정책연구원 여성일자리 인재센터장 .....	216
	· 박진경 인천대 기초교육원 교수 .....	220
	· 김종진 한국노동사회연구소 연구위원 .....	224
	· 이인영 새정치민주연합 국회의원 .....	231

# 1부 여성노동, 지속의 조건을 찾아서

## 지속의 조건, 다시 평등을 말하다 박진경 (인천대 기초교육원)

## 지속의 조건, 다시 평등을 말하다

박진경 (인천대 기초교육원)

### 1. 들어가며

- 남녀평등을 명시하고 있는 헌법적 가치와 이를 노동영역에서 구체화하고 있는 노동법 등에 의해 남녀 모두에게 공정하고 평등한 고용기회를 제공하고 평등한 대우를 보장하는 것은 우리 법체계 내에 정립된 기본질서라고 할 수 있음.
- 특히 1987년 남녀고용평등법(이하 "고평법")이 제정된 이후 고용상의 성차별 금지를 위한 법·제도적 인프라 구축은 표면상 많은 성과를 있었음.
- 법·제도적 인프라 구축의 배경에는 '평생평등노동권 확보'라는 인간의 노동기본권 실현이 전제되어 있음.
- 평생평등노동권이란 평생동안 평등하게 노동할 수 있는 권리로 즉, 일할 수 있고 일하기를 원하는 시기까지, 차별받지 않고 평등하게 노동할 수 있는 권리를 의미함.
- 여성노동운동이 추구해온 궁극적 목표 역시 남녀평등 실현을 위해 여성이 남성과 동등하게 완전한 경제적 주체가 되어야한다는 것이며, 이를 위해 여성의 평생평등노동권 보장이 전제되어야함을 요구하였고 구체적 실천과 제로 고용시장내 성차별적 요소를 제거하려는 법·제도 마련에 주력해 왔음.
- 그러나 '평생평등노동권'이라는 목표가 무색하게도 여성의 경제활동증가는 별 진전을 보이고 있지 않은 가운데 오히려 단기노동으로의 재진입 및 고용불안정성의 증대와 임금을 비롯한 지위 등 남녀간의 격차가 더욱 심각해

지고 있는 실정임.

- 노동시장의 성별분리 이전에 형성되어진 성역할 고정관념은 결혼 출산 등의 이유로 여성의 노동단절을 강요하였으며, 이로 인한 여성들의 단기 취업은 다시 노동시장에서 남성에 비해 여성의 지위를 낮은 것으로 규정하는 원인이 되어 왔음.
- 또한 여성에게 가해지는 고용불안정성과 저임금 직종 쏠림, 남성과의 임금 격차 등 고용차별 구조는 여성으로 하여금 노동의욕을 상실하게 하여 이는 역으로 여성노동을 단기적인 것으로 고착화되는 악순환 구조를 낳고 있음.
- 즉, 평생노동을 위협하는 단기노동으로의 전환은 다시 평등노동을 어렵게 하고, 평등노동의 위협은 다시 평생노동을 어렵게 만드는 하나의 연결고리가 되어 결국 여성을 전체 사회구조 속에서 낮은 지위를 유지하거나 강화시키는 기제로 작동함.
- 외환위기 이후 신자유주의 노동유연화라는 외적요인은 남성의 생계부양자 이론을 급격히 해체시켰으며 여성노동의 경제적 필요성이 대두되었으나 기존 노동시장의 가부장성과 자본의 이해가 맞물려 시장의 효율성 관점에 의해 시간제 일자리 등 단기적이고 불안정 고용을 노골화하는 상황임.
- 이는 오히려 여성의 노동시장에서의 낮은 지위를 고착화하고 주변화를 더욱 강화하는 기제로 작용하여, 평생평등노동권을 통한 경제세력화를 더욱 힘들게 하고 있음 .
- 특히 여성고용률을 끌어올리기 위해 설정한 정부의 목표는 시간제나 저임금 일자리로 집중되면서 성별 직종분리와 저임금, 남성과의 격차 등 성차별적 고용환경을 더욱 심화되고 있음에도 오히려 성차별적 노동시장의 구조적 문제를 감추는 효과에 기여하고 있으며, 성차별적 구조를 강화하는 악영향을 미치고 있음.
- 또한 출산기 여성의 M자곡선 심화, 즉 노동단절의 이유를 출산 육아 등 표면적 원인에서만 찾으면서 일가정양립 지원정책으로 수렴되고 있지만, 이후에도 여성경제활동참가율이나 여성의 노동시장내 지위는 크게 나아지고 있지 못한 실정임,

- 따라서 본 연구는 여성노동정책의 근본적 목표인 평생평등노동권을 다시 제기하면서 오히려 이를 저해하고 있는 여성고용정책의 문제점을 점검함으로써 목표에 맞는 정책의 방향성과 대안 모색이 필요함을 논의하고자 함.
- 그동안 출산 양육 등 단편적이고 표면적 원인으로 여성노동단절의 원인을 선부르게 진단하면서 마련된 처방이 오히려 평생평등노동권의 궁극적 목표에 부합하지 않거나 저해하고 있는 건 아닌지 냉정하게 점검할 필요가 있음.
- 특히 한국의 고질적인 M자형 노동단절이 육아휴직 등 일가정양립으로 대표되는 고용정책 마련에도 요지부동인 것은 출산육아 등에 의한 요인이 아니라 성별분리직종 및 불안정고용형태, 저임금 및 남녀격차 등 노동단절을 쉽게 선택할 수밖에 없는 근본적이고 본질적인 성차별적 구조에 기인한 바가 크에도 불구하고 이를 오히려 고착화하기 위한 시간제 및 저임금 일자리로 여성을 내몰고 있는 오류를 범하고 있음.
- 평생평등노동권을 저해하는 성차별적 구조에 대한 명확한 진단을 위해서는
  - 우선 여성의 노동시장지위와 관련하여 불평등의 구조적 원인으로 주로 논의되어온 성별직종분리의 이론적 논의를 살펴볼 필요가 있는데, 이와 관련하여서는 성별분리의 구체적 원인을 설명하는 이중시장론, 인적자본론, 혼잡가설, 상태의존성 이론 등이 대표적이며 각 이론과 선행연구를 소개함.
  - 둘째, 통계자료에 기반하여 여성의 노동시장 지위의 변화 양상과 이론적 논의에 따른 여성노동시장의 불평등한 지위의 원인을 살펴봄.
  - 마지막으로 여성노동정책에 대한 문제점과 성차별적 고용환경 개선을 위한 정책의 방향 및 개선방안을 모색함.

## 2. 평등노동권 저해 기제에 관한 이론적 논의

### 1) 성별 직종 분리와 불평등의 상관성

- 노동시장에서 여성의 지위는 성별에 의한 직종분리(job segregation)로부터 시작되고, 양성 불평등의 근본적인 원인 또한 성별 직종분리에서 그 원인을 찾고 있음.
- 특히 성별 직종분리가 남녀 불평등과의 높은 상관성을 갖고 있음을 추정할 수밖에 없는 이유로 남성 집중직종과 여성 집중직종 사이에 임금격차를 비롯한 사회적 지위의 격차가 있기 때문임.
- 노동시장에서의 남녀 간 임금격차는 전반적으로 감소추세에 있으나, 여전히 차별적인 요인에 의한 성별 임금격차가 존재하는 것으로 나타나고 있음
- 특히 OECD가 발표한 성별 임금격차(gender wage gap)를 살펴보면 2012년 기준으로 한국은 37.4%에 달했고, OECD 회원국 평균(16%)의 두 배가 넘는 수치로 13년째 1위를 차지할 정도로 심각한 수준임.
- 일반적으로 OECD 국가들은 성별임금격차를 중요한 불평등 관계를 측정하는 기준으로 보고 이를 해소하기 위해 노력하고 있음.
- 이러한 성별격차 즉, 불평등의 주요 원인이 되고 있는 성별분리가 발생하게 된 원인을 둘러싼 논의는 학자마다 다양한 의견을 제시함.
- Johnson and Stafford(1998)는 직종분리의 원인으로 첫째 직업에 대한 성별 선호도의 차이, 둘째 직무수행에 있어서 성별 직무능력의 차이, 셋째 기업의 직접적 성차별, 넷째 여성의 진출을 가로막는 법관습문화 등의 제도적 차별을 들고 있음(금재호·윤자영 2011:255)
- 그 외 성별직종분리를 발생시키는 원인으로 이중시장론과 혼잡가설 같은 구조적 접근에서 찾기도 하고, 인적자본이론, 보상격차이론, 상태의존성에 서와 같이 인적자본의 크기와 여성노동자의 자발적 선택, 혹은 의존성 등

개인적 접근에서 설명함.

### 2) 성별 직종 분리의 원인

#### ① 이중노동시장 이론(dual labor market theory)

- 이중노동시장은 노동시장이 하나의 동질적인 완전경쟁시장이 아닌 두개 또는 그 이상의 노동시장으로 분절되어 있으며, 각각의 노동시장은 서로 다른 특성을 지닌 직업들로 이루어져 있고 다른 원리에 의해 움직인다는 것임.
- 이중노동시장론 이전에 등장한 노동시장 분단론(labor market segmentation theory)은 노동조합이나 대기업과 같은 기존의 시스템이 채용, 승진, 임금 등의 인적자원관리에 중요한 역할을 하며, 노동시장이 분단화(분절화)되어 있다는 가정에서 출발함
- Doeringer and Piore(1971)에 의해 제기된 이중노동시장론(dual labor market theory)은 노동시장 분단론의 가장 대표적 가설로 노동시장은 고임금·고용안정으로 대표되는 1차 노동시장과 저임금·고용불안의 2차 노동시장으로 구성되어 있다는 것이며, 1차 노동시장의 참여는 시장원리에 의해 서가 아니라 할당(ration)에 의해 결정되며, 2차 노동시장에서 1차 노동시장으로의 이동은 매우 어려움, (금재호·윤자영,2011)
- 그 외에도 Standing(1989)은 노동시장이 정적(static) 직업과 동적(progressive) 직업으로 구분된다는 분단론을 주장하였고, ILO(1972)는 노동시장을 공식(formal)과 비공식(informal)의 두 부문으로 구분하고 있음. (금재호·윤자영,2011)

#### ② 혼잡가설 (The Crowding Hypothesis)

- 여성들은 가사나 양육의 부담 때문에 가정과 양립할 수 있는 ‘여성적인 직업’같은 몇몇 직업을 선택하며, 그 결과 소수의 직업에 다수의 여성들이 붐비는 현상이 발생함으로써 여성의 임금 수준이 낮아지게 된다는 것임.

- 성별 직종분리는 고용구조 상 여성의 지위를 나타내는 것이지만 임금에도 영향을 미칠 수 밖에 없음을 혼잡가설로 설명하고 있음
- 베르그만(Bergmann)의 1974년 연구는 혼잡가설(crowding hypothesis)을 통해 여성의 임금이 직종분리에 의해 미치는 임금효과를 설명하고 있는데, 노동시장에 남성직종과 여성직종의 이중구조가 존재할 때 남성직종에 해당하는 고임금의 1차 노동시장(primary job)으로 여성의 진입이 제한됨에 따라 여성인력이 저임금의 2차 노동시장(secondary job)으로 과도하게 몰리고, 그 결과 이들 직종에서의 임금을 더욱 낮춰 성별 임금격차는 더욱 확대된다는 것임.(성효용, 2009)
- o 한편 2차 노동시장에서는 승진 및 직무훈련의 기회가 없고 근속에 대한 수익률이 낮아지며, 고용 안정성이 매우 낮아 여성노동자는 2차 노동시장에 진입하게 되고 낮은 임금의 일자리에 고용될 가능성이 높아 결과적으로 성별 임금격차가 발생하게 됨.(성효용, 2009)
- 일반적으로 남성 취업자의 비중이 70% 이상인 직종을 남성집중직종으로, 여성 취업자의 비중이 70% 이상인 직종을 여성집중직종으로 분류함.(성효용, 2009)
- o 다만 혼잡가설의 한계는 반대로 남성집중직종의 경우 고임금을 유지하는 이유에 대해서는 설명력이 부족하다는 문제점과 여성집중 직종에 대한 성차별적 대우를 간과하고 여성들의 경쟁에서 찾으려는 경향이 있음.

### ③ 인적 자본이론(Human capital Theory)

- o 여성의 저임금을 여성이 지닌 인적 자본량의 부족으로 설명하고, 임금은 순수하게 노동시장에서의 수요와 공급, 노동자가 지닌 인적 자본의 가치에 의해 결정된다고 가정함.
- 이 이론은 남성은 육체노동에, 여성은 가사노동에 비교우위가 있으며, 이에 따라 남편은 취업하고 아내는 가사에 종사하는 성별 역할 분담이 이루어진

다는 Becker(1971)의 설명에서 출발함.(금재호·윤자영,2011)

- 인적자본이론에 따르면, 성별 임금격차는 인적자본에 따른 생산성의 차이로부터 발생한다고 보는데, 여성들은 남성보다 짧은 기간 동안 일을 할 것으로 예상되거나 출산, 육아 등으로 노동시장에서 일시적으로 퇴장할 가능성으로 인해 기대수익률이 남성보다 낮아 인적자본에 대한 투자가 적고 노동시장으로부터의 퇴장의 대가가 적은 직업을 선택할 가능성이 높다고 봄.
- 뿐만아니라 같은 맥락이지만 다소 차이가 있는 보상격차이론에 따르면, 여성과 남성은 노동조건에 대해 다른 선호를 보이며 그들은 노동조건에 따라서 다른 종류의 일을 한다고 하는데 남성은 여성보다 위험도가 높은 일을 많이 하기 때문에 상대적으로 높은 임금을 받는다고 설명하기도 함.
- 또한 여성들은 전통적으로 남성들이 차지해온 영역에서 일하는 경우 직업에서의 사회화 과정이 힘들고 훈련을 받는데 따르는 어려움 등으로 인해 남성집중 직업보다는 여성집중 직업을 선호하는 경향도 있어, 이런 이유로 인해 성별 직종분리가 나타나게 되고, 성별 직종분리에 의해 직종별 임금격차가 존재하게 되며, 결국은 성별 임금격차가 나타나게 된다고 봄.
- 한편 여성의 낮은 인적자본투자는 고생산성·고임금 직종에의 여성 진출을 제약하고 저생산성·저임금 직종에 집중적으로 취업하도록 함으로써 성별 직종분리가 발생하게 됨.
- 노동수요 측면에서도 기업은 고학력·고속련을 요구하는 직종에는 여성보다 남성을 선호하게 되고, 이들 직종의 생산성은 직장 내 훈련에 의해 주로 결정되기 때문에 경력단절의 위험성이 높고 간접 노동비용이 큰 여성보다는 남성을 우선적으로 채용한다는 이론임

o 성별 비교우위에 바탕을 둔 인적자본론은 ‘선호도의 차이’와 ‘사전적 인적자본투자의 차이’에 근거한 성역할분리론으로 쉽게 이어짐.

- ‘선호도의 차이’(Thaler & Rosen, 1975)는 남성과 여성이 직업에 대해 서로 다른 선호체계(preference system)를 가지고 있으며, 그 결과 경제활동 참가율, 직종 및 임금에서의 격차가 발생한다는 가설임(금재호·윤자영,2011)
- 한편 ‘사전적 인적자본투자의 차이’는 기대취업기간이 짧은 근로자일수록

인적자본투자의 기대수익률이 낮다는 전제에서 출발하여 여성의 생애 기대 취업기간이 짧기 때문에 여성은 인적자본에 대한 투자가 적고, 그 결과 임금 및 직종의 차이가 발생한다는 것임.(금재호·윤자영,2011)

- 이러한 이론의 한계는 현실적으로는 인적자본이론과 보상격차이론에 의해 설명되지 않는 성별 임금격차가 존재하며, ‘성별 비교우위’, ‘선호도’ 및 ‘인적자본투자의 차이’가 성차별의 결과일 가능성을 배제하는 문제점과 함께 성차별 및 성별 격차를 고착화·세습화시킬 위험성을 간과하고 있음.(금재호·윤자영,2011)
- 특히 한국은 대졸여성의 경제활동참가율 역시 매우 저조하여 인적자본이론만으로 설명할 수 없음.

#### ④ 상태의존성 이론

- 상태의존성이란, 과거의 경험이 현재의 선택 혹은 상태에 영향을 미치는 것으로, 이전의 고용형태가 현재까지 지속되는 현상을 의미함.
- 이러한 상태의존성은 특정 상태의 낙인효과(혹은 함정효과)가 존재하는지를 검증하기 위한 수단으로, 특히 실업의 상태의존성에 관한 연구가 주축을 이루어 왔음(Narendranathan & Elias, 1993; Fliag et al., 1993; 강순화·정운형, 2001, 최효미, 2014에서 재인용).
- 낙인효과 혹은 함정효과는 주로 실업의 경험이라는 과거의 특정 사건이 개인 특성의 하나로 여겨져, 이로 인해 과거의 상태로부터 벗어나기 어려워지는 현상을 의미하는데, 최근 들어 이 같은 함정효과가 실업↔취업 사이에만 존재하는 것이 아닌, 고용형태의 선택에 있어서도 작용한다는 고용형태별 상태의존성에 대한 관심이 날로 높아지고 있음.
- Henley(2004)는 임금근로에 비해 비임금근로의 상태의존성을 강조하며, 이전에 비임금근로를 했던 사람은 임금근로를 했던 사람에 비해 현재 비임금근로를 하고 있을 확률이 높다고 주장하였고, 보다 많은 고용형태(미취업-임금근로-비임금근로)에 대한 분석인 Caliendo & Uhlenhorff(2008)는 임금근로자에 비해 미취업자일 때 비임금근로로 진입할 확률이 높지만, 반대로 임금근로자에 비해 비임금근로자는 미취업자가 될 확률도 높다고 함(최효미, 2014)

- Okamura & Islam(2009)은 미취업 대비 비정규직근로와 정규직근로 모두에서 유의미한 상태의존이 존재함을 발견하였는데, 그들은 미취업자에 비해 정규직 근로자의 경우에 오히려 상태의존성이 존재함을 지적하며, 기혼 여성의 정규직 일자리를 유지시키고 비정규직 여성의 정규직 전환을 추진하는 것이 바람직하다고 역설함. 그러나 동시에 비정규직 일자리에도 함정효과가 존재함으로써 비정규직 일자리가 기혼 여성의 정규직 이행을 어렵게 하고 있음을 지적하면서, 기혼 여성들이 일단 비정규직 일자리로 진입한 후 정규직 일자리 쉽게 이행할 수 있도록 하는 정책이 병행되어야 한다고 주장함.(최효미, 2014에서 재인용)
- 기혼 여성의 비정규 근로에 관한 국내 연구 중에서 성효용·김민경(2003)에 따르면, 여성은 노동시장 재진입 시 정규직으로 진입할 가능성은 낮고, 비정규직으로 진입할 가능성이 높은 것으로 나타남. 특히 이전 직장의 고용형태가 비정규직이었던 미취업자가 정규직으로 탈출할 확률은 부(-)의 효과가 발견된 반면, 비정규직으로의 탈출 확률은 양(+)의 효과가 관측되어, 비정규직의 함정효과가 존재함을 암시함.(최효미, 2014에서 재인용)
- 한편 김우영·권현지(2008)는 비정규직 일자리의 강한 상태의존성을 잘 보여주는 연구로 이 논문에서 그들은 현재 비정규직 여부와 과거 비정규직 여부 간에는 강한 상관성이 존재하며, 이러한 비정규직의 상태의존성은 남성에게 비해 여성이 월등히 높다고 함. 특히 기혼 여성과 저학력 여성은 비정규직의 고착성이 매우 높은 것으로 분석됨.(최효미, 2014에서 재인용)
- 최근 최효미(2014) 연구<sup>1)</sup>에 의하면 정규 비정규의 이행 분석에서 나아가 미취업, 비임금근로, 임금근로(비정규직, 정규직으로 구분)하는 등 다항로

것 분석을 시도하였는데 연구결과 초기 고용형태는 고용형태별로 강한 상태의존성이 발견되었으며, 모든 경우에 있어 유의한 것으로 나타남.

- 다시 말해, 초기 고용형태가 현재까지 유지되어 현재도 동일한 고용형태를 유지하고 있을 확률이 가장 높긴 하나, 초기 고용형태와 달리 현재는 다른 고용형태를 가지고 있는 경우에도 과거의 일자리 경험은 현재 취업에 여전히 유의미한 양(+)의 영향을 가지고 있음을 의미함.
  - 또한 미취업상태에서 노동시장에 재진입한 기혼 여성들은 비임금근로보다는 임금근로로 진입할 확률이 높으며, 특히 비정규직으로 진입하는 경우가 가장 많은 것으로 나타남. 노동시장에 재진입한 기혼 여성은 이후 대체로 취업상태를 유지하는 경향을 보이지만, 상대적으로 비정규직 근로자의 재퇴장 확률이 높은 것으로 나타남.
  - 또한 비정규직인 기혼 여성의 상당수는 여러 가지 고용형태를 왔다갔다 하는 경향을 보였으며, 비정규직 일자리의 함정효과가 존재하는바, 이러한 함정효과가 존재함을 알고 있는 고학력 기혼 여성들이 노동시장 진입자체를 포기하는 현상이 지속될 가능성이 높음.
- 정의환 외(2012) 연구에서는 고용과 임금에서 성차별이 심하면 여성이 취업기회를 얻기도 어려울 뿐만 아니라 설령 취업을 해도 보상이 작으므로 노동시장 참여가 위축될 것을 지적하고 있음.
- 특히 성차별로 인한 경제활동 위축은 저학력 여성보다는 고학력 여성에게 더욱 크게 나타나 상위 직종 일자리를 선호할 가능성이 높은 고학력 여성들의 노동시장 진출을 위축하는 요인이 됨. 이와 함께 배우자의 소득이 높을수록 기혼여성의 경제활동참가율이 낮아진다는 것은 기존 연구에서 이미 확인한 바와 같이(Mincer, 1962; Becker, 1991) 고학력 기혼 여성은 배우자의 소득이 상대적으로 높을 가능성이 크며 이는 이들 기혼여성의 노동시장 진출을 억제하는 요인이 되고 있음을 밝히고 있음.(정의환 외, 2012)
  - 이는 배우자의 소득이 충분한 고학력 기혼여성들의 경우 임금노동 이외에 고를 수 있는 시간활용 선택지가 많은데도 불구하고, 노동시장에서의 성차

별이 크다면 하위 직종의 저임금 노동자로 일하기보다 전업주부로 남기를 선택할 가능성이 높다고 지적하고 있음.(정의환 외, 2012)

- 상태의존성 이론은 고용형태에 의한 고용 지위가 날로 고착화되고 있는 상황에서 의미하는 바가 크다고 보여지나, 역으로 여성 고용환경의 구조적 문제보다는 현재의 상태에 의존하게 되는 개인적 특성에서 원인을 찾는 한계가 있음.

### 3) 선행연구의 시사점

- 이상의 선행 이론이 갖는 시사점은 성별분리의 원인이 어느 하나가 주장하는 논리로만 설명하기에는 한계를 갖는다는 점임.
  - 불평등구조를 개선되기는커녕 오히려 강화되는 것은 성별분리의 원인이 다양한 기제로 고착화되고 있음에도 선부르게 원인 진단이 앞서면서 여성 노동정책의 오류로 이어질 가능성이 높음을 시사함,
- 특히 한국은 외환위기 이후 고용 안정성이 낮은 2차 노동시장으로 더욱 내몰리게 되었고, 이는 결국 선택지가 적어졌음에도 여성 선호도에 의한 선택으로 임금이 더욱 하락한다는 표면상 혼잡가설로 설명되기도 하지만, 이는 고임금 남성집중직종에 대한 설명력을 잃고 있음.
- 또한 인적자본이론과 같이 개인의 투자에 대한 보상 차이라는 이론 역시 한국의 대졸여성 역시 경제활동참가율이 낮은 상황을 적용해보면 설명력을 잃게 되고, 상태의존성 이론 역시 상태의존이 개인적 선호보다는 구조적 문제에 의한 선택지의 부족 등을 설명하지 못하고 있어 한국의 불평등구조의 성별분리 원인으로 적용하기에는 한계를 보이고 있음.
- 이렇듯 기존 이론 각각은 물론 통합적 논의로도 설명이 어려운 한국적 상황이 있음을 알 수 있음.
- 따라서 한국의 여성고용 현실에 대한 진단은 구체적인 여성의 현실과 경

1) 한국노동패널 7차년도(2004)~13차년도(2010)까지 7개년도 자료를 균형패널로 구성하여 연구함

험에 입각하여 복잡적이고 다층적으로 그 원인과 처방을 모색하여야할 필요성이 있음.

### 3. 한국 여성의 고용평등 현황

#### 1) 경제활동참가율 현황

- 2013년 경제활동참가율을 보면 여성은 50.2% 남성 73.2%에 비해 매우 낮은 비율을 보이고 있음.

표. 성별 경제활동참가율 [단위 : 연도, %]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
전체	61.2	61.4	62.0	61.5	62.1	62.0	61.9	61.8	61.5	60.8	61.0	61.1	61.3	61.5
여	48.8	49.3	49.8	49.0	49.9	50.1	50.3	50.2	50.0	49.2	49.4	49.7	49.9	50.2
남	74.4	74.3	75.0	74.7	75.0	74.6	74.1	74.0	73.5	73.1	73.0	73.1	73.3	73.2

출처 : 통계청 경제활동인구(15세이상) 2014.9.27.검색

- OECD국가 여성경제활동 참가율을 비교해보면 대부분의 선진국이 70%대를 유지하고 있으며, 평균 역시 62.3%이나 한국은 평균에도 턱없이 부족한 55.2%이며 34개국 중 30위로 최하위권에 머물러 있음.

표. OECD 여성경제활동참가율 국제비교통계( 15~64세 기준)<sup>2)</sup>

국 가	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OECD 평균	60.7	60.9	61.4	61.5	61.7	61.8	62.3
1 아이슬란드	84.2	83.6	82.5	82.0	82.7	82.4	83.3
2 스웨덴	77.7	78.2	78.2	76.4	76.7	77.7	77.9
3 덴마크	77.0	76.4	77.0	76.8	76.0	76.1	75.8
4 스위스	74.7	75.0	76.6	77.1	76.4	76.7	77.2

2) 국내 경제활동참가율은 15세이상 기준이지만 국제통계는 15~64세를 기준함에 따라 국제기준 참가율과 차이가 남.

	국 가	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
5	노르웨이	74.8	75.9	77.4	76.5	75.6	75.8	75.9
6	캐나다	73.3	74.1	74.3	74.3	74.2	74.2	74.3
7	네덜란드	68.8	70.4	71.7	72.3	72.6	73.1	74.3
8	핀란드	73.2	73.9	74.0	73.5	72.5	72.7	73.4
9	뉴질랜드	71.2	71.6	71.8	72.0	71.8	72.2	72.5
10	에스토니아	69.1	68.5	70.0	70.6	70.9	71.4	71.4
11	독일	68.5	69.4	69.7	70.4	70.8	71.8	71.7
12	영국	70.3	69.8	70.2	70.2	70.2	70.4	71.0
13	호주	68.9	69.5	70.0	70.1	70.0	70.5	70.4
14	포르투갈	68.4	68.8	68.9	69.0	69.9	69.8	70.1
15	오스트리아	67.0	67.8	68.6	69.6	69.3	69.5	70.3
16	미국	69.3	69.1	69.3	69.0	68.4	67.8	67.6
17	슬로베니아	66.7	66.6	67.5	67.9	67.4	66.5	66.9
18	스페인	61.1	62.3	64.1	65.7	66.8	67.9	68.8
19	프랑스	64.9	65.3	65.4	66.1	66.1	66.1	66.7
20	일본	61.3	61.9	62.2	62.9	63.2	63.0	63.4
21	아일랜드	61.9	63.5	63.3	62.9	62.6	62.3	62.2
22	벨기에	59.5	60.4	60.8	60.9	61.8	61.1	61.3
23	체코	62.3	61.5	61.0	61.5	61.5	62.2	63.5
24	슬로바키아	60.9	60.7	61.4	60.6	61.3	61.0	61.7
25	이스라엘	58.7	59.4	59.5	60.5	60.9	60.9	67.1
26	룩셈부르크	58.2	58.9	58.7	60.7	60.3	60.7	62.8
27	폴란드	56.8	56.5	57.0	57.8	59.0	58.9	59.7
28	그리스	55.0	54.9	55.1	56.5	57.6	57.5	58.4
29	헝가리	55.5	55.1	55.0	55.3	56.7	56.8	58.3
30	한국	<b>54.8</b>	<b>54.8</b>	<b>54.7</b>	<b>53.9</b>	<b>54.5</b>	<b>54.9</b>	<b>55.2</b>
31	칠레	43.3	44.4	46.6	47.4	51.8	53.9	54.6
32	이탈리아	50.8	50.7	51.6	51.1	51.1	51.5	54.2
33	멕시코	44.5	45.3	45.9	45.2	46.3	45.9	47.8
34	터키	25.6	25.7	26.7	28.4	30.2	31.5	32.3

출처 : OECD employment outlook 2013

- 더욱 심각한 것은 대졸자 경제활동 참가율을 보면 OECD 평균 82.6%에 비해 20%나 적은 62.4%로 OECD국가 평균과의 격차가 대졸 여성의 경우 더욱 커지고 있음.

표. 대졸자 경제활동참가율 25~64세 (% , 2011)

구분	한국	OECD	일본	미국	영국	호주	캐나다	프랑스	스웨덴	노르웨이
남	92.4	91.7	95.2	89.2	91.3	92.7	89.4	91.4	93.8	93.2
여	62.4	62.6	69.3	79.6	82.0	81.9	83.0	85.3	91.1	90.6

출처 : OECD employment outlook 2013

- 성별 연령별 참가율을 보면 남성은 평생노동이라고 할 만큼 경제활동의 피크(peak)연령인 30세에서 49세까지 93.2%라는 높은 참가율을 보이나 여성은 30대에 57.0%로 급격하게 감소하여 남성과는 상반된 모습을 보임.

표. 연령별 성별 경제활동 참가율 2013

연령별	전체	여성	남성
15~19세	7.7	8.7	6.6
20~29세	61.6	62.0	61.2
30~39세	75.4	57.0	93.2
40~49세	80.0	65.9	93.8
50~59세	74.5	60.4	88.7
60세 이상	39.1	29.0	52.2

출처 : 성인지통계DB조회시스템.2014.9.27. 검색

- 특히 출산기라는 이유로 30대의 노동단절의 원인을 쉽게 출산육아에 의한 원인으로 진단하게 됨.
- 그러나 노동단절이 일어나게 되는 요인이 출산육아만이 아니라 직업의 고용불안정성이나 저임금 등 성차별적 구조가 더욱 큰 원인이 될 수 있음에도 이를 밝히기 위해 노동단절을 경험한 여성의 고용조건에 관한 심층적 분석은 물론 성별분리통계가 제대로 구축되어 있지 못한 가운데 여성들의 이야기하는 표면적 이유에 불과한 출산육아 때문이라고 단정하는 오류의 근본적인 원인이 되고 있음.

## 2) 취업률 현황

- 반면 외환위기 이후의 일자리 증가는 여성이 주도하여 옴.

표. 전년대비 취업자 증가율

성별	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
계	3.0	1.3	1.3	1.2	0.6	-0.3	1.4	1.7	1.8	1.6
남	2.1	1.0	0.9	1.2	0.7	0.2	1.3	1.7	1.7	1.3
여	4.0	1.7	1.9	1.2	0.5	-1.0	1.5	1.8	2.0	1.9

출처 : 통계청 경제활동인구 원자료

- 보육서비스 확대, 남성의 가사분담 증가, 가전제품의 발전 등으로 여성의 경제활동에 대한 기회비용이 감소하고, 선택적 근무제도 등 고용형태의 유연화, 서비스업을 중심으로 한 여성친화적 산업의 성장, 여성의 사회진출에 대한 인식 개선, 고학력화와 자아실현 욕구 증대와 같은 복합적 요인에 따라 여성의 경제활동은 지속적으로 강화되고 있음 (금재호·윤자영, 2011)<sup>3)</sup>
- 취업자 증가율의 추이를 보면 2008년과 2009년을 제외하곤 여성이 남성을 앞질렀음. 앞서 금재호·윤자영(2011) 연구에 의하면 1998년 외환위기와 2003년 신용대란, 2009년 글로벌 금융위기 때 여성의 취업자 감소폭이 남성에 비해 심각하였음을 밝히고 있는데 이는 위기상황에 여성 취업률이 감소하고 있어 이러한 현상은 위기 상황에서 여성이 남성보다 쉽게 노동단절로 이어지고 있음을 알 수 있음.

3) 외환위기 이후 여성노동시장의 변화와 정책과제. 한국노동연구원

그림. 성별 취업자수의 변화율과 취업자 중 여성 비중



출처 : 금재호.윤자영, 2011:11

- 그림에서 보듯이 1998년과 2004년, 2009년에 여성 취업률 증가가 남성보다 적었으나, 그 외에는 남성 증가율보다 앞서고 있음을 알 수 있음.

표. 고학력 경력단절 현황(성별/학력별)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
전체	계	19.8%	20.0%	20.4%	20.3%	20.1%	20.0%	19.7%
	전문대	20.5%	21.3%	21.7%	22.3%	22.8%	22.4%	21.8%
	대졸 이상	19.5%	19.4%	19.8%	19.4%	18.8%	18.8%	18.6%
여성	계	36.3%	36.5%	37.2%	37.0%	36.8%	36.1%	35.1%
	전문대	35.7%	36.0%	36.9%	38.1%	38.9%	37.6%	36.7%
	대졸 이상	36.7%	36.9%	37.4%	36.5%	35.7%	35.3%	34.2%
성남	계	7.0%	7.1%	7.1%	6.7%	6.5%	6.4%	6.5%
	전문대	5.5%	6.8%	6.6%	6.2%	6.0%	5.9%	5.7%
	대졸 이상	7.6%	7.2%	7.2%	6.9%	6.7%	6.6%	6.8%

출처 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료분석, 2014/08/19

- o 한편 고학력 경력단절현황을 보면 여성은 2013년 기준 고학력자의 경력단

절은 남성의 경우 6.5%로 매우 낮은 비율을 보이고 있으나 여성의 경우 고학력자 역시 35.1%의 심각한 고용단절을 경험하고 있음을 알 수 있음.

- 이는 인적자본이론에 가장 핵심인 고등교육을 위한 자본의 투여가 여성에게는 전혀 설명되기 어려운 상황임을 보여주고 있음.
- 그렇다면 고학력자의 노동단절 역시 출산육아에 의한 불가피한 선택으로 진단되는 경향이 있으나 이 역시 고학력자의 구체적 직종이나 임금수준, 성차별적 구조가 노동단절에 미치게 되는 구조적 원인을 진단할 수 있는 심층적 연구는 물론 통계 구축 역시 이루어지고 있지 못함.

### 3) 남녀 불평등(격차) 현황

- o 대표적인 남녀격차에 관한 OECD 국제비교는 임금격차를 제시하고 있는데 한국은 남성에 비해 여성이 37% 적게 받는 것으로 나타나 OECD 평균 15%에 두 배 이상 차이를 보임.

표. OECD국가별 성별임금격차(% , 2011)

OECD	한국	호주	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	일본	영국	미국
15	37	16	19	9	19	14	17	27	18	18

출처 : OECD employment outlook 2013

\* (조정되지 않은) 남자 중위소득과 비교한 남녀 중위소득간 차이(unadjusted / the difference between median earnings of men and women relative to median earnings of men)

\*\* 조정되지 않았다는 것은 개인(교육정도, 자녀 수 등) 또는 사업장의 특성을 고려하지 않았다는 의미임

\*\*\* 한국의 경우 여성은 남성보다 임금을 37% 정도 덜 받는다는 의미

표. 성별 고용평등지표 4) (단위:%)

연도	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
종합지표	50.2	50.7	50.9	49.5	49.8	51.3	52.7	53.0	53.5	54.6	55.7	56.5	57.1	57.4	57.3
노동참여도	57.81	59.05	60.69	59.05	61.70	63.63	65.47	66.21	66.75	67.99	68.73	69.40	69.67	70.11	70.01
노동보상도	62.15	64.15	65.45	65.59	66.18	68.27	68.27	67.61	68.40	68.47	69.44	69.13	69.22	69.80	69.14
노동위상도	3.31	3.25	2.42	4.61	3.74	4.69	6.58	5.67	5.35	7.16	8.12	8.41	8.16	8.33	9.61
직업안정도	63.29	61.65	59.46	53.75	51.91	52.53	55.02	57.16	57.73	59.54	61.25	63.94	66.17	66.35	65.74

※ 종합지표 : 하위지표에 가중치를 두어 산출

: 0.266\*노동참여도+ 0.308\*노동보상도+ 0.189\*노동위상도+ 0.237\*직업안정도

※ 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』(각년도), 노동부, 『임금구조 기본조사』(각년도), 『고용형태별 근로실태조사』(2009). 2008년부터 『임금구조 기본조사』가 『고용형태별 근로실태조사』로 통합됨.

o 2006년 한국노동연구원에서 노동부의 연구용역에 의해 지난 10년간 노동시장에서의 성별, 종사상 지위, 임금수준 등을 분석하여 고용평등지표를 개발한 바 있음.

- 이에 의하면 여성은 남성의 노동지위에 비해 1995년 50.2%에서 2009년

4) 지표의 자료 및 산출 방식

1. 자료

- 경제활동인구조사(통계청) : 노동참여도, 노동위상도, 직업안정도
- 고용형태별 근로실태조사(노동부) : 노동보상도

2. 고용평등지표 산출식

- 노동참여도 (여성임금근로자수/여성생산가능인구)/(남성임금근로자수/남성생산가능인구)\*100
- 노동보상도 (여성월급여총액평균/여성월근로시간평균)/(남성월급여총액평균/남성월근로시간평균)\*100
- 노동위상도 (여성관리자수/여성피용자수)/(남성관리자수/남성피용자수)\*100
- 직업안정도 (여성상용직근로자수/여성피용자수)/(남성상용직근로자수/남성피용자수)\*100
- 종합지표 0.266\*노동참여도+0.308\*노동보상도+0.189\*노동위상도+0.237\* 직업안정도

※ 가중치는 고용평등지표개발시 노동경제, 복지 전문가 20명의 의견을 수렴하여 결정한 것

57.3%로 다소 증가하고 있으나 여전히 상당한 격차가 있음을 알 수 있음.

- 그러나 2009년에 발표한 이후 더 이상 공식적으로 산출하고 있지 않음.
- o 여성성별고용지표는 성차별적 구조를 명확히 하고 이를 개선하기 위한 제반의 노력이 이어지기 위한 가장 기초적인 통계로 활용할 수 있음에도 2009년 발표를 끝으로 더 이상 관리되지 않고 있다는 것은 국가가 성차별적 구조에 대한 책무를 방기하고 있다고 해도 과언이 아님.
- 남성과의 임금격차는 OECD국가 중 2000년 이후 13년 넘게 최하위 국가이며, OECD 평균은 2011년 14.8%인데 한국은 2012년 37.5%로 OECD 평균과의 격차가 벌어지고 있음.<sup>5)</sup>
- 이러한 격차에도 불구하고 정부는 개선의 노력은커녕 지수 관리조차 책임을 방기하고 있음에 따라 국제 지수가 더욱 뒤처질 수밖에 없음을 알 수 있음.

4) 여성 고용의 열악한 현실

① 직업안정성 약화

- o 근로형태 현황을 보면 2014년 3월 기준 정규직 대비 남성은 26.2%이나 여성은 39.9%로 여성의 경우 비정규직에 몰려있음을 알 수 있음.

표. 근로형태별 성별 현황 2014년 1/4분기 (단위:천명, %)

	구분	임금 근로자	정규직	비정규직	비정규직 비율
전체	계	18,397	12,486	5,911	32.1%
	15~19세	222	81	141	63.5%
	20~29세	3,286	2,289	996	30.3%
	30~39세	4,704	3,684	1,020	21.7%
	40~49세	4,872	3,536	1,336	27.4%
	50~59세	3,664	2,369	1,295	35.3%
	60세 이상	1,650	526	1,123	68.1%

5) <한국 남녀 임금격차 10년 넘게 OECD 부동의 1위>, 연합뉴스, 2014-08-04

	초졸	1,176	409	766	65.1%
	중졸	1,289	636	652	50.6%
	고졸	7,020	4,487	2,533	36.1%
	전문대졸	2,801	2,123	678	24.2%
	대졸이상	6,112	4,830	1,282	21.0%
	미혼	5,084	3,555	1,530	30.1%
	기혼	13,313	8,931	4,382	32.9%
여성	계	7,968	4,791	3,177	39.9%
	15~19세	116	37	79	68.1%
	20~29세	1,758	1,211	547	31.1%
	30~39세	1,759	1,240	518	29.4%
	40~49세	2,013	1,245	768	38.2%
	50~59세	1,556	859	697	44.8%
	60세 이상	767	200	567	73.9%
	초졸	748	239	509	68.0%
	중졸	701	342	360	51.4%
	고졸	2,998	1,715	1,283	42.8%
	전문대졸	1,325	949	377	28.5%
	대졸이상	2,195	1,547	648	29.5%
	미혼	2,313	1,591	722	31.2%
	기혼	5,655	3,200	2,455	43.4%
남성	계	10,429	7,695	2,734	26.2%
	15~19세	106	44	62	58.5%
	20~29세	1,528	1,079	449	29.4%
	30~39세	2,945	2,444	501	17.0%
	40~49세	2,859	2,292	568	19.9%
	50~59세	2,108	1,510	598	28.4%
	60세 이상	883	326	556	63.0%
	초졸	427	170	257	60.2%
	중졸	587	295	293	49.9%
	고졸	4,022	2,772	1,250	31.1%
	전문대졸	1,475	1,174	301	20.4%
	대졸이상	3,917	3,283	634	16.2%
	미혼	2,771	1,964	808	29.2%
	기혼	7,658	5,731	1,927	25.2%

출처: 고용노동부 고용형태별근로실태조사 2014.9.19. 국가통계포털 검색

- 연령별로 보더라도 남성은 50대까지는 안정적인 정규직 비율이 높게 나타나고 있으며 60대 정년이후 비정규직 비율이 증가하고 있는 반면 여성은 40대부터 비정규직 비율이 높게 나타나고 있음.

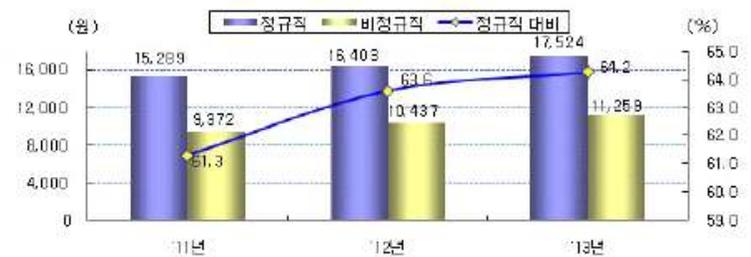
- 학력으로 보더라도 전문대졸과 대졸이상의 경우 남성은 각각 20.4%, 16.2%로 비교적 적게 나타나고 있으나, 여성은 28.5%, 29.5%로 남성에 비해 높은 비정규직 비율을 보이고 있음.
- 혼인여부에 따라서도 미혼인 경우 남녀 29.2%, 31.2%로 크게 차이가 나타나고 있지 않으나, 기혼의 경우 남성은 25.2%에 비해 여성은 43.4%로 큰 격차를 보이고 있음.

## ② 임금 등 노동보상도 저하

o 여성의 고용불안정성은 노동보상도에도 영향을 미칠 수밖에 없음.

- 이는 고용형태별 임금수준을 보면 전체 근로자의 시간당 임금이 16,067원 이고, 이중 정규직은 17,524원인 반면 비정규직은 11,259원으로 정규직 임금이 64.2%에 불과하며, 전년 대비 0.6%p 증가하고 있으나 여전히 매우 열악함을 알 수 있음.

그림. 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준<sup>6)</sup>



※ 비정규직/정규직 수준: 61.3%(11.6) → 63.6%(12.6) → 64.2%(13.6)

- 고용형태에 따른 임금격차는 결국 비정규직 비율이 높은 여성의 임금이 더 큰 영향을 주고 있어 이로 인한 남녀간 임금격차의 원인이 됨

6) 출처-고용노동부 보도자료 2013년도 고용형태별근로실태 조사결과 2014.4.28

- 이를 성별로 나눠 보면 남성은 전체 18,658원, 정규직 19,945원, 비정규직 12,967원(정규직의 65.0%)인 반면, 여성은 전체 12,034원, 정규직 13,087원, 비정규직 9,666원(정규직의 73.9%) 수준으로 나타나, 전체 남성대비 여성의 시간당 임금수준은 64.5%, 정규직은 65.6%, 비정규직은 74.5% 수준으로 나타남.

표. 고용형태별 임금수준

	전체	정규직	비정규직
전체	16,067원	17,067원	11,259원
남성	18,658원	19,945원	12,967원
여성	12,034원	13,087원	9,666원
남녀격차	64.5%	65.6%	74.5%

출처 : 고용노동부 보도자료 2013년도 고용형태별근로실태 조사결과 2014.4.28

- 여성은 정규직과 비정규직 모두 남성과 높은 격차를 보이고 있음을 알 수 있으며, 여성 정규직 역시 임금으로 인한 노동 불안정성을 남성에 비해 높게 경험하고 있음을 알 수 있음

○ 근로시간에 따른 임금 보상도를 함께 볼 필요가 있는데

- 실근로시간을 보면 남성과 여성이 정규직의 경우 97.7%로 성별간 근로시간은 크게 차이가 나타나지 않음.
- 그러나 정규직 임금의 경우 남성대비 여성이 65.6%로 큰 격차를 보이고 있어 정규직 내에서도 직종에 따른 임금차이가 있을 것으로 예상됨.

< 성별 총 실근로시간 >

(단위: 시간, %)

구 분	전 체	정규직	비정규직
전 체	167.9	178.0	134.4 (75.5)
남 성	173.0 [100.0]	179.4 [100.0]	144.4 [100.0] (80.5)
여 성	159.9 [92.4]	175.4 [97.7]	125.2 [86.7] (71.4)

\* [ ]는 남성대비 수준, ( )는 비정규직/정규직의 수준(비율)

< 성별 시간당 임금총액 >

(단위: 원, %)

구 분	전 체	정규직	비정규직
전 체	16,067	17,524	11,259 (64.2)
남 성	18,658 [100.0]	19,945 [100.0]	12,967 [100.0] (65.0)
여 성	12,034 [ 64.5]	13,087 [ 65.6]	9,666 [ 74.5] (73.9)

\* [ ]는 남성대비 수준, ( )는 비정규직/정규직의 수준(비율)

< 성별 소정 실근로시간 >

(단위: 시간, %)

구 분	전 체	정규직	비정규직
전 체	156.2	164.6	128.6 (78.1)
남 성	158.7 [100.0]	163.8 [100.0]	136.1 [100.0] (83.1)
여 성	152.5 [ 96.1]	166.2 [101.5]	121.6 [ 89.3] (73.2)

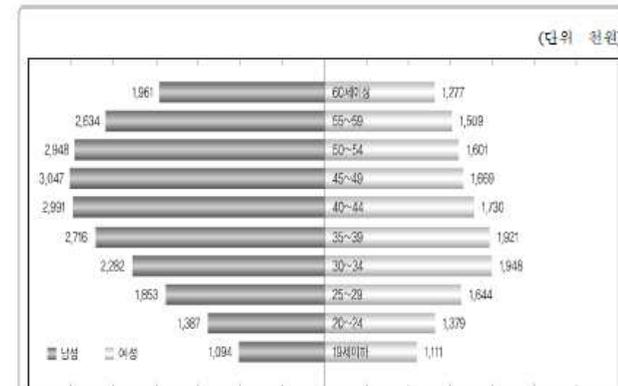
\* [ ]는 남성대비 수준, ( )는 비정규직/정규직의 수준(비율)

○ 연령대별 임금수준 현황을 보면,

- 매년 고용형태별근로실태조사는 성별, 연령 임금비율의 교차 분석이 2010년부터는 이루어지지 않아 09년 자료 활용함.

[그림] 성별 연령대별 월급여 및 임금비율

(단위: 천원)



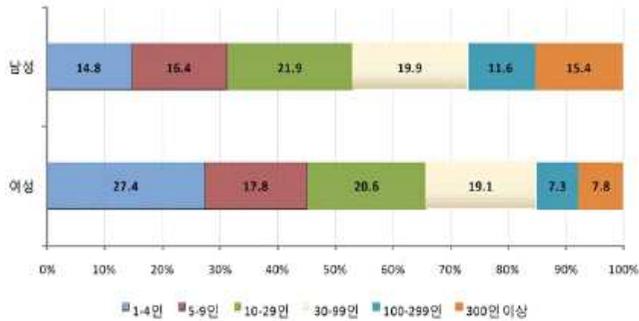
자료 : 고용노동부, 2009년 고용형태별근로실태조사보고서

- 25세 이후 격차가 벌어지기 시작하면서 노동단절 경험을 겪는 35세부터는 여성의 경우 감소하고 남성은 증가하면서 더욱 큰 격차를 보이고 있음을 알 수 있음.

③ 열악한 사업장 규모

- o 아래 현황에서 보듯이 여성은 9인이하 사업장에 45.2%가 고용되어 있어 영세사업장에 몰려 있음을 알 수 있음.
- 통계청 원자료가 현재는 성별과 종사자규모를 교차한 자료는 제공하고 있지 않아 금재호.윤자영(2011) 연구를 인용함.

그림. 성별 사업체 규모 (2000~2009)



출처. 금재호.윤자영 2011

표. 성별 사업장규모별 현황

(단위:천 명, %)

연도	남성						전체
	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	
2000	1,170(15.1)	1,282(16.6)	1,550(20.1)	1,625(21.0)	888(11.5)	1,211(15.7)	7,736
2001	1,179(15.1)	1,318(16.9)	1,649(21.1)	1,541(19.7)	916(11.7)	1,206(15.4)	7,809
2002	1,255(15.5)	1,419(17.6)	1,737(21.5)	1,560(19.3)	922(11.4)	1,182(14.6)	8,074
2003	1,166(14.2)	1,300(16.1)	1,822(22.2)	1,606(19.6)	960(11.7)	1,321(16.1)	8,195
2004	1,213(14.4)	1,330(15.8)	1,877(22.3)	1,681(20.0)	999(11.8)	1,324(15.7)	8,427
2005	1,277(14.9)	1,365(15.9)	1,899(22.1)	1,688(19.7)	980(11.4)	1,371(16.0)	8,573
2006	1,326(15.1)	1,428(16.3)	1,926(22.0)	1,715(19.6)	1,002(11.4)	1,300(15.5)	8,758
2007	1,363(15.1)	1,473(16.4)	2,023(22.5)	1,792(19.9)	1,020(11.3)	1,330(14.8)	9,001
2008	1,335(14.6)	1,494(16.4)	2,050(22.4)	1,841(20.2)	1,069(11.7)	1,342(14.7)	9,130
2009	1,284(13.8)	1,400(16.1)	2,087(22.5)	1,883(20.3)	1,096(11.8)	1,428(15.4)	9,268

연도	여성						전체
	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	
2000	1,555(30.3)	891(17.4)	949(18.5)	1,016(19.8)	327( 6.4)	385( 7.7)	5,133
2001	1,572(29.4)	971(18.2)	1,044(19.5)	980(18.3)	344( 6.4)	431( 8.1)	5,342
2002	1,582(28.4)	1,041(18.7)	1,118(20.0)	1,035(18.6)	372( 6.7)	432( 7.7)	5,580
2003	1,586(27.7)	970(16.9)	1,224(21.4)	1,092(19.1)	411( 7.2)	499( 7.7)	5,722
2004	1,571(26.3)	1,057(17.7)	1,261(21.1)	1,163(19.5)	456( 7.6)	473( 7.9)	5,981
2005	1,622(26.3)	1,084(17.6)	1,272(20.7)	1,189(19.3)	478( 7.8)	512( 8.3)	6,157
2006	1,698(26.8)	1,114(17.5)	1,312(20.7)	1,212(19.1)	502( 7.9)	507( 8.0)	6,346
2007	1,752(26.8)	1,159(17.7)	1,382(21.1)	1,253(19.2)	501( 7.7)	492( 7.5)	6,539
2008	1,774(26.7)	1,211(18.2)	1,402(21.1)	1,260(18.9)	500( 7.5)	504( 7.6)	6,652
2009	1,695(25.3)	1,184(17.7)	1,476(22.0)	1,312(19.6)	504( 7.5)	529( 7.9)	6,700

주: 괄호 안의 값은 백분비(%).  
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

출처. 금재호.윤자영 2011

- o 불안정한 고용형태 및 낮은 임금, 근로사업장의 열악함 등 여성 경제활동을 지속하기 어렵게 하는 보다 근본적인 원인을 단순 현상으로만 바라보면서 성차별적 구조는 더욱 고착화하거나 강화하는데 기여할 것으로 보여짐.
- 따라서 고용구조의 전환 및 성차별적 환경 개선이 이루어지지 않고 일가정 양립 지원이나 경력단절 여성 지원 정도의 지엽적이고 주변적인 정책으로 해결될 수 없는 구조적 문제가 있음을 내재하고 있음을 알 수 있음.

5) 성별 직종분리와 불평등의 구조

- 앞서 논의한 바와 같이 성별직종분리를 불평등의 원인으로 볼 수밖에 없는 것은 남녀별 집중직종의 임금수준과 집중직종내 남녀 임금격차를 통해 살펴볼 수 있을 것임.
- 그러나 이를 객관적으로 입증하기는 그렇게 용이하지 않고, 직종분포와 임금정보를 동시에 가지고 있는 대표성 있는 데이터를 발견하기 어렵기 때문이다
- 통계청에서는 매년 3월과 8월 「경제활동인구조사 부가조사」를 실시하고 있는데, 임금근로자의 임금도 동시에 질문하고 있어 남성 집중직종과 여성 집중직종 사이의 임금격차 실태를 간략하게 파악해 볼 수 있음.
- 다음 표에서 보듯이, 현재 직종은 9개 분야 내 세부직종으로 54개로 구분함.

표. 직종별 임금 및 남녀종사자 현황

2013년 기준	월평균금액 (원)	여성/남성비	급여격차
전직종	2,659,549	0.521184	0.680779
관리자(1)	5,442,474	0.121018	0.724514
공공 및 기업 고위직(11)	9,744,941	<b>0.064906</b>	0.909896
행정 및 경영지원 관리직(12)	6,157,402	0.123461	0.754572
전문서비스 관리직(13)	5,763,363	0.228908	0.611665
건설전기 및 생산 관련 관리직(14)	4,729,249	<b>0.062051</b>	0.689887
판매 및 고객서비스 관리직(15)	4,568,651	<b>0.129577</b>	0.791046
전문가 및 관련 종사자(2)	3,103,261	0.647894	0.662826
과학 전문가 및 관련직(21)	3,679,633	0.672286	0.714908
정보통신 전문가 및 기술직(22)	3,516,318	0.196204	0.839471
공학 전문가 및 기술직(23)	3,194,762	0.126456	0.73465
보건사회복지 및 종교관련직(24)	2,501,269	<b>4.138414</b>	<b>0.527026</b>
교육 전문가 및 관련직(25)	3,423,122	0.979155	0.627073
법률 및 행정 전문직(26)	6,526,572	0.243284	0.755896
경영금융 전문가 및 관련직(27)	3,730,893	0.25201	0.845543
문화예술스포츠 전문가 및 관련직(28)	2,728,192	0.935533	0.805201
사무 종사자(3)	2,866,182	0.714853	0.655802

경영 및 회계 관련 사무직(31)	2,913,580	0.607224	0.658374
금융 및 보험 사무직(32)	3,329,601	0.689079	0.72974
법률 및 감사 사무직(33)	3,198,200	0.598924	0.740982
상담통계안내 및 기타 사무직(39)	1,973,414	<b>3.261969</b>	0.790682
서비스 종사자(4)	1,778,565	1.855123	0.661017
경찰소방 및 보안 관련 서비스직(41)	2,525,325	0.146057	0.725527
이미용예식 및 의료보조 서비스직(42)	1,438,194	<b>4.931219</b>	0.730955
운송 및 여가 서비스직(43)	2,415,702	1.001075	0.855555
조리 및 음식 서비스직(44)	1,674,521	<b>2.225137</b>	0.73323
판매 종사자(5)	2,454,217	0.585959	0.659161
영업직(51)	2,904,505	0.171088	0.828994
매장 판매직(52)	1,820,228	1.755676	0.710594
방문노점 및 통신판매 관련직(53)	2,186,547	1.779707	0.754963
농림어업 숙련 종사자(6)	2,046,701	0.126756	0.748273
농축산 숙련직(61)	2,132,670	0.151641	0.704117
임업 숙련직(62)	1,721,044	0.092342	0.959171
어업 숙련직(63)	1,841,895	0.015644	1.006969
기능원 및 관련 기능 종사자(7)	2,432,543	0.148315	0.618193
식품가공관련 기능직(71)	1,627,625	1.62651	0.751333
섬유의복 및 가죽 관련 기능직(72)	1,791,831	<b>2.582195</b>	0.581788
목재가구악기 및 간판 관련 기능직(73)	2,203,643	0.158456	0.64136
금속성형관련 기능직(74)	2,507,799	0.052738	0.669701
운송 및 기계 관련 기능직(75)	2,750,766	0.020581	0.760102
전기 및 전자 관련 기능직(76)	2,540,310	0.053253	0.764886
건설 및 채굴 관련 기능직(77)	2,306,374	0.068241	0.786835
영상 및 통신 장비 관련 기능직(78)	2,615,481	0.028206	0.884489
기타 기능 관련직(79)	2,338,303	0.120131	0.64641
장치,기계조작 및 조립종사자(8)	2,284,211	0.211784	0.721248
식품가공관련 기계조작직(81)	2,267,304	0.54679	0.655788
섬유 및 신발 관련 기계조작직(82)	1,986,221	0.625507	0.739312
화학관련 기계조작직(83)	2,452,926	0.237506	0.628015
금속 및 비금속 관련 기계조작직(84)	2,513,899	0.089781	0.701473
기계제조 및 관련 기계조작직(85)	2,465,814	0.186939	0.650688
전기 및 전자 관련 기계조작직(86)	2,272,563	0.61919	0.698793
운전 및 운송 관련직(87)	2,020,200	0.017624	0.820781
상하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직(88)	2,601,219	0.058928	0.612181
목재인쇄 및 기타 기계조작직(89)	2,217,817	0.264389	0.719418
단순노무 종사자(9)	1,593,169	0.815919	0.763728
건설 및 광업 관련 단순노무직(91)	1,972,804	0.057884	0.75937

운송관련 단순노무직(92)	2,083,965	0.087325	0.793342
제조관련 단순노무직(93)	1,746,684	1.11065	0.808496
청소 및 경비 관련 단순노무직(94)	1,431,532	0.734922	0.743909
가사음식 및 판매 관련 단순노무직(95)	1,488,576	1.711694	0.810224
농림어업 및 기타 서비스 단순노무직(99)	1,636,543	0.82528	0.808386

출처: 고용노동부 고용형태별근로실태조사 직종, 성별 임금 및 근로조건 2014.9.19. 국가통계포털 검색\*)

- 여성집중직종은 여성이 70%가 넘는 경우를 의미하고 있으나 여기서는 남성종사자 대비 여성종사자 비율이 2배가 넘는 경우를 그에 해당한다고 보면, 여성/남성비 2가 넘는 직종을 보면 전직종 월평균임금인 2,659천원에 모두 미치지 못하고 있는 직종이며, 그나마 보건사회복지 관련 직종이 평균임금에 근접하고 있는 2,501천원이며, 여성이 남성종사자수에 비해 4배가 넘는 정도로 쓸림이 심한 직종을 알 수 있음
- 또한 이미용예식 관련 직종의 경우 남성에 비해 5배 가까운 여성 종사자가 몰려 있을 정도로 가장 높은 집중도를 보여주고 있는데 임금은 1,438천원으로 모든 직종 중 청소 및 경비 관련 직종과 함께 가장 최하위의 임금수준을 보이고 있어 여성집중직종의 저임금 현상은 심각한 수준임.
- 남성집중직종이라고 분류하기 곤란할 만큼 54개 분야에 36개 이상이 남성이 여성에 비해 두 배 이상(0.5이하) 많은 직종에 속하고, 남성비율이 높을 수록 임금 수준이 높아지고 있는 경향성을 보여주고 있음.
- 이러한 직종별 임금수준을 보면 이중시장이론 처럼 이미 고임금 중심의 1차 노동시장과 저임금 직종의 2차노동시장에 따라 남녀간 집중직종이 일치하는 경향을 보여, 성별 직종분리가 저임금 등 성차별적 고용환경을 고착화하고 있음을 알 수 있음.
- 또한 여성집중 직종내 남녀간 임금격차 역시 전직종 평균 32%의 격차의 수준에서 임금격차를 보이고 있는데 이는 혼잡가설에서 설명하는 여성들의 쓸림으로 임금을 낮추게 한다는 것만으로 여성집중직종내 남녀간 임금격차

7) [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118N\\_PAYM21&conn\\_path=I3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_PAYM21&conn_path=I3)

를 설명하기 어려운 성차별적 임금구조를 보이고 있음을 알 수 있음.

- 특히 이미용 관련 직종의 경우 낮은 임금에도 불구하고 남녀간 격차가 48%라는 가장 높은 격차를 보이고 있어 더욱 그러함.
- o 한편 아래 표에서 보듯이 성별 임금격차가 경력기간에 따라 변화하는 것을 보면, 전경력에서 여성은 남성에 비해 64.7%의 임금을 받고 있는데 같은 경력을 기준으로 하더라도 75.2%에서 70.5%의 수준에 그치고 있음.

표. 경력기간별 급여액과 근로시간

연령	경력구분	2012					
		월급여액 (원)	연간특별 급여액 (원)	근로 시간	근로자수 (명)	격차 <sup>7)</sup>	근로 시간 차이
전 체	전경력	2,566,585	5,170,050	182.3	8,569,535		
	1년미만	1,739,324	183,869	179.9	1,091,044		
	1~3년미만	1,972,699	2,487,717	183.6	1,824,834		
	3~5년미만	2,191,616	3,662,397	183.0	1,167,716		
	5~10년미만	2,572,946	5,554,463	183.0	1,719,074		
	10년이상	3,438,778	9,302,749	181.8	2,766,867		
남 성	전경력	2,878,121	6,308,685	185.8	5,667,539		
	1년미만	1,950,780	223,467	188.1	610,771		
	1~3년미만	2,193,783	3,011,559	189.9	1,044,198		
	3~5년미만	2,421,396	4,373,874	187.2	706,376		
	5~10년미만	2,811,508	6,409,325	185.1	1,135,305		
	10년이상	3,651,641	10,183,583	183.0	2,170,889		
여 성	전경력	1,958,161	2,946,318	175.7	2,901,995	64.7%	-10.1
	1년미만	1,470,412	133,511	169.6	480,273	75.2%	-18.5
	1~3년미만	1,676,972	1,787,012	175.2	780,635	74.7%	-14.7
	3~5년미만	1,839,791	2,573,026	176.5	461,340	73.7%	-10.7
	5~10년미만	2,108,995	3,891,942	178.9	583,769	72.7%	-6.2
	10년이상	2,663,412	6,094,251	177.4	595,978	70.5%	-5.6
대 출 이	전경력	3,264,439	6,596,354	169.9	3,289,347		
	1년미만	2,203,662	287,905	168.8	337,542		

상	1~3년미만	2,462,009	3,723,889	171.1	652,146		
	3~5년미만	2,732,007	5,252,348	171.2	441,215		
	5~10년미만	3,198,966	7,282,044	170.6	713,169		
	10년이상	4,279,890	10,182,060	168.5	1,145,274		
남성	전경력	3,555,882	7,640,362	170.9	2,353,547		
	1년미만	2,460,217	340,232	171.5	200,576		
	1~3년미만	2,681,445	4,413,732	173.0	404,720		
	3~5년미만	2,933,099	6,002,830	172.8	293,291		
	5~10년미만	3,389,812	8,075,046	171.6	512,113		
	10년이상	4,448,252	10,851,672	168.8	942,847		
여성	전경력	2,531,458	3,970,663	167.3	935,800	68.3%	-3.6
	1년미만	1,827,959	211,277	164.9	136,967	74.2%	-6.6
	1~3년미만	2,103,072	2,595,497	167.9	247,426	76.1%	-5.1
	3~5년미만	2,333,298	3,764,350	168.1	147,924	77.1%	-4.7
	5~10년미만	2,712,862	5,262,186	168.1	201,057	77.6%	-3.5
	10년이상	3,495,708	7,063,194	166.9	202,427	76.3%	-1.9

출처. 통계청, 지역별고용조사

- 김재호,윤자영(2011) 연구에 의하면 성별 임금격차를 분해한 결과 교육과 근속기간의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으나,
- 같은 경력기간내 비교를 해보면 경력이 길어질수록 남녀간 근로시간은 거의 비슷해짐에도 불구하고 임금격차가 30%까지 벌어지고 있음을 알 수 있어 이는 근속기간보다 여성이 저임금 직종에 몰려 있는 상황에서 기인한 결과로 해석됨.
- 또한 학력 변수 역시 대졸이상의 경우에도 근로시간은 거의 차이가 없음에도 불구하고 임금격차가 31.3%이며 경력기간이 늘어나도 2~3%의 차이가 있을 뿐 격차를 유지하고 있어 학력수준별 임금격차가 그 설명력을 잃게 됨
- 이는 경력단절 경험이라는 변수를 제외하더라도 대졸 여성까지도 입직시부터 여성의 임금이 낮는데 기인하는 문제라고 볼 수 있으며, 승진이나 배치등 임금격차를 설명할 수 있는 차별적 구조가 여전히 존재함을 추정해

8) 월급여액 및 연간특별급여액 총액을 비교함

볼 수 있음.

- 또한 여성이 주로 입직하는 사업장이나 직종이 저임금으로 구조화되어있거나 직장내 차별적 구조 등 오히려 출산육아를 표면적 이유로 내세워 경력단절로 이어지게 하는 보다 근본적인 이유가 작동하는 것이라고 보여짐.
- 보다 실증적 분석을 위해 동일직종내 동일학력, 동일경력기간, 동일근무시간 등 같은 조건하에서 성별격차를 비교해볼 수 있는 데이터를 통해 차별적 요인을 밝혀낼 필요가 있음.

#### 6) 경력단절 경험과 불평등 심화<sup>9)</sup>

o 경력단절 여성의 재진입 이후 임금저하 현상이 심각하게 나타남

- 여성가족부 조사내용에 의하면 경력단절여성의 재취업 후 월평균 임금(소득)은 149.6만원으로, 경력단절 없는 취업여성 월평균 임금(소득) 204.4만원에 비해 54.8만원이나 적은 73.2%에 불과한 것으로 나타남.

[경력단절 경험여부에 따른 소득차이]



주) 임금근로자, 자영업자 모두 포함

- 뿐만 아니라 경력단절여성의 경력단절 후 재취업시 월평균 임금(소득)은

9) 여성가족부 보도자료 2014.2.17.

121.9만원이며 경력단절 당시 받았던 144만원에 비해서도 84.7%수준으로, 월 평균 22만원이나 낮아졌음을 알 수 있음.

### [경력단절 전후 소득차이]

**22.1만원**

**144.0만원**

**121.9만원**

경력단절 당시 일자리 퇴직시	경력단절 이후 재취업 일자리 입직시
--------------------	------------------------

주) 경력단절연도가 1990년 이후인 경력단절여성 대상/ 임금근로자, 자영자 모두 포함

- 특히, 30~34세 경력단절여성의 경력단절 전후 임금(소득) 차이는 51.9만원으로 가장 큼.

o 경력단절 전후 저임금 일자리로의 변화

- 경력단절 당시보다 경력단절 이후에 '제조업' 취업비율은 줄고(33.9%→16.8%), '도소매업'이 다소 늘어나며(17.0%→20.9%), '숙박 및 음식점업'은 3.8배로 늘어남(2.8%→10.7%).
- 직종별로는 경력단절 당시보다 경력단절 이후에 '사무직'은 크게 줄고(39.4%→16.4%), '서비스 판매직'은 크게 늘어남(14.9%→37.0%)
- 4인 이하 영세사업장에 취업한 비율은 20%에서 42.9%로 2배 이상 높아지고, 상용 근로자 비율은 87.2%에서 58.6%로 낮아짐.

- o 경력단절 전후에 따른 임금소득의 저하와 서비스 판매직 증가, 4인 미만 영세사업장 취업 등 경력단절 경험이 여성의 저임금과 질 낮은 일자리를 메꾸는 원인이 되고 있음.

### 4. 노동시장정책 문제점과 개선방안

#### 1) 젠더관점에서 노동시장정책을 다시 평가하다

- o 1999년 남녀고용평등법 제3차 개정 시 간접차별 개념을 도입했고, 2001년 제4차 개정에서 '사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비해 현저히 적고, 그로 인하여 특정성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에도 이를 차별로 본다.'고 하여 간접차별의 요건을 명확히 함.
  - 즉, 형식상으로 차별하진 않지만 남성이 할 수 있는 기준을 요구함으로써 실제로 여성에게 불리하게 효과를 미치는 경우를 간접차별로 명시함.
  - 직접차별은 여성이라는 이유만으로 불리하게 대우하는 것인데, 이와 달리 간접차별은 형식상으로는 제한·배제·분리·거부하는 것은 아니지만 외관상 중립적 기준이 여성에게 불리하게 작용하여 결과적으로 차별적 효과(disparate impact)를 발생하는 경우에도 간접차별이라고 볼 수 있음,
  - 만일 중립적이라고 보여지는 일반 노동시장정책이 여성에게 특히 불리하거나 유리한 결과를 초래한다면 이 역시 간접차별임.
  - 예를 들어 노동유연화는 특히 여성을 비정규직화하고 저임금으로 묶어두는데 기여하고 있는데, 2014년3월 현재 임금근로자 중 비정규직 비율이 남성은 26.2%인 반면, 여성은 39.9%로 점점 비중이 높아지고 있어 여성에게 더 큰 영향을 미치고 있음.
  - 최저임금제의 경우 동결하거나 현실과는 동떨어진 수준에서 인상하고 있으며, 최저임금 미만 저임금 인구의 비율이 2008년 남성 6.8%, 여성

16.5%(김유선, 2009)에서 2011년에는 남성 8.3%, 여성 18.9%로 지속적으로 증가하고 있고, 최저임금에 미달하는 임금을 받는 여성 비율이 남성의 두 배 이상이라는 점임.(정형욱, 2011; 이주희, 2012에서 재인용).

- 결국 노동유연화나 최저임금제는 외관상 중립적 노동시장 정책이지만 남성보다 여성에게 더욱 영향을 미치고 있어 결과적으로 남성과의 격차를 유발하는 차별적 정책이 되고 있음을 알 수 있음.
- o 무엇보다 가부장제하에 성별분업 이데올로기로 시작된 성별직종분리는 직접차별의 고전적 형태이지만 오히려 갈수록 더욱 고착화되고 강화되고 있음에도 고시 및 공공부분의 여성 진출이 두드러지면서 더 이상 중요한 문제가 아니라는 착시현상이 심각함.
- 여성경제활동의 필요성에 대한 사회적 공감대 확산과 여성운동의 요구에 힘입은 정부의 노력으로 공공부문 중심으로 여성에게 문호가 다소 넓어지면서 여성의 노동지위가 개선되는 성과가 있었던 것은 사실이나, 여성노동자 대다수가 비정규직과 영세한 사업장에 저임금 일자리를 매꾸고 있어, 즉 1차 노동시장에 진출한 여성과 여전히 2차 노동시장에 처한 여성간 양극화가 남성과의 갈등만큼이나 중요한 걸림돌로 작용하고 있음
- 앞서 보았듯이 이로 인한 남녀의 노동지위 격차는 매우 더디거나 답보상태에 있음에도 불구하고 여성 경제활동에 대한 사회적 관심과 지원은 매우 빠른 속도로 거둬들이고 있음.
- 오히려 남성의 역차별 목소리에 지레 겁먹고 남성의 지지를 받기위해 ‘젠더’가 아닌 ‘양성’을 전면에 내세워 논의되고 있는 현실은 그간의 노력조차 수포로 돌리고 있는 양상임.
- 과거 1차 노동시장에 대한 입직 장벽을 없애기 위한 노력의 결과로 선택된 여성의 진출이 선택받지 못한 대다수 여성의 노동현실에 가림막을 설치하면서, 더욱 심화된 성별분리와 여성집중직종에 대한 평가 절하, 고용불안정성 등이 갈수록 남녀간의 격차를 강화하고 있음에도 이를 개선하기 위한 노력은커녕 논의조차 부족한 실정임.
- 복합적 원인으로 만들어진 성별임금격차를 개선하기 위한 국가의 개입은 물론 논의의 창조차 보이지 않음.

- o 일반적으로 성인지 정책의 목표가 “사회 전 분야에서 여성들의 양적 참여를 늘리고, 정책과정에 젠더 관점을 통합하여, 결과적으로 남성지배적인 주류조직을 변화시키는 것”이라고 볼 때 이를 노동권적 지위로 바꿔 보면 “노동 전 분야에 여성의 양적 참여를 늘리고, 남성지배적 노동시장을 변화시키려는 것”으로 규정할 수 있음.
- 즉 여성집중직종이 아닌 1차 노동시장 진입으로의 양적확대는 계속되어야 하고, 평가 절하된 2차시장의 보편적 권리 획득과 이를 위해 소수가 남성지배적 노동시장에 끼어들기에 그치는 것이 아니라 노동시장을 변화시키려는 노력이 동반되어야 한다는 것임.
- 이와 함께 최근 유엔 Post-2015 의제는 “젠더차별을 지지하고 강화하는 구조적 불평등과 젠더에 기반한 차별에 대응하기 위해 보편적이고, 권리에 기반한 변혁적 접근을 추구해야한다”며, 1995년 북경여성대회 이후 성주류화의 20년 성과를 이어, 보다 보편적이고 권리적 차원의 젠더관점을 명확히 할 것을 주문하고 있음.
- 특히 노동부분은 열악한 노동환경속에 성주류화 전략이 무색할 정도로 생물학적 성에 입각한 여성특정정책에 몰두하면서 노동시장의 구조적 불평등이 보편적 권리 측면에서도 이미 그 정당성을 상실할 정도로 심각한 지경에 이름
- 이제라도 동등한 기회의 보장이라는 여성의 보편적 권리에 입각한 젠더관점의 노동권 회복이 새롭게 논의되어야 할 것임

## 2) 잘못 꿰어진 여성노동정책, 불평등을 심화하다

- o 여성 경제활동 참가율과 일자리의 질에 있어서 전혀 개선되지 않고 있는 것은 여성고용정책이 많은 문제를 내포하고 있는데 기인하고 있음.
- 특히, 최근 노동시장에서 여성고용의 문제는 경제성장과 시장 효율의 관점에서만 접근하면서, 여성고용정책의 범위를 여성을 대상으로 한 특수한 정책에 한정하여 노동시장에서의 낮은 지위를 고착화시키고 여성의 주변화를

유도하고 있기 때문임(이주희,2012)

- 이와 함께 이주희(2012:56)는 이러한 현상이 단지 한국만의 현상이 아니라 전세계적인 신자유주의로 경제적 효용의 추구가 다른 모든 가치를 압도해 왔고, 서구 선진국에서도 복지국가에 대한 보수주의자들의 공격이 강화됨에 따라 여성의 동등기회 확보보다는 복지 혜택의 조건으로서의 여성고용의 증가와 일자리 창출이 좀 더 중시되기 시작하였음을 설명하고 있음.
- 일반적 현상이라고 하기엔 한국의 경우 견고한 가부장적 불평등 구조에 대한 관심이 막 시작하려던 찰나에 신자유주의 자본이 가부장제에 기생하면서 재결합하는 강력한 토대를 만들어 버린 상황임.
- o 그럼에도 국가는 노동시장의 차별구조를 외면하면서 지역적이고 비본질적 문제에 한정된 여성고용정책으로 일관하고 있어 이에 대한 문제제기를 하지 않을 수 없는 시점임.
- 박근혜 정부는 2013년 6월 국민행복시대와 중산층 70% 달성을 위한 핵심 과제인 ‘고용률 70% 로드맵’ 발표함
- 고용률 70% 로드맵은 기존 고용창출시스템(남성·장시간근로·제조업, 대기업)의 중심축을 여성·창조경제(서비스업·중소기업)로 이동시키고, 장시간 근로해소를 통해 일·가정 양립 문화 확산과 시간제 등 다양한 형태의 일자리 창출에 목표를 두고,
- 전체 고용률 70% 달성과 관련하여 여성 고용률 목표를 61.9%(2017년)로 설정하였고, 2012년 53.5%의 고용률을 5년간 8.4%(165.4만명) 증가시켜 2017년 61.9% 달성을 목표로 함.
- 앞서, 이명박 정부는 ‘경력단절여성의 경제활동 촉진법’, ‘여성새로일하기센터’ 등을 통해 여성노동에 대한 정책이 경력단절을 없애기 위한 것이 아니라 ‘경력단절’ 여성의 재취업에 중점을 둔 정책을 마련하고 추진함.
- o 이명박 정부에 비해 박근혜 정부는 구체적 목표를 설정하였다는 점에 차이가 있으나 함께 동원되고 있는 공공부문을 시작으로 시간제일자리에 치중하고 있는 것을 보면, 노동시장의 성차별적 구조에 대한 접근보다는 여성

의 노동시장내 낮은 지위를 고착화하기 위한 시간제 및 불안정 고용형태의 숫자만 늘려 왔고, 앞으로도 계속될 것으로 예상됨.

- 이러한 정부의 깊은 고민없이 ‘일자리 늘리기’ 정책에 매달리는 것은 신자유주의의 ‘경제적 효용’에 지배당하는 여성의 경제적 지위를 더욱 낮아지게 할 거라는 진단은 물론, 헌법상 남녀평등 실현이라는 국가적 책무를 더 이상 고려하고 않고 있음을 알 수 있음.
- o 또한 경력단절을 예방하기 위한 보다 근본적인 대책마련이 아니라 ‘경력단절’여성의 재진입에 치중하면서, 오히려 여성의 노동시장 퇴출을 당연시하는 불평등한 고용구조에 정당성을 부여하는 효과를 가져왔음,
- 이와 함께 앞서 여성가족부가 조사한 자료에서 경력단절 여성의 재진입이 오히려 임금의 저하, 사회적으로 낮은 직종을 배우게 되면서 남녀 간의 격차를 더욱 벌리는 결과를 낳고 있음을 스스로 밝히기도 하였으나, 이러한 정부의 인지가 과연 경력단절 여성 지원이나 고용률 70% 로드맵의 한계를 지적하고 정부정책의 방향을 재정립하는 데까지 이어질지는 의문임.
- o 앞서 논의한 바와 같이 성별격차를 만들어내는 주요한 원인은 경력단절인 것은 사실이나 경력단절의 원인을 출산육아로만 보고 이에 집중하면서 여성의 2차 노동시장, 저임금 영세사업장, 불안정고용형태에 집중되는 불평등한 현상은 물론 승진 배치의 차별, 성희롱 및 남성중심적 직장문화 등 보다 본질적이고 구조적인 문제에 대한 접근을 가리고 있음.
- 이러한 문제의식 결여는 오히려 이를 강화하는 시간제일자리나 평가절하된 저임금 직종으로의 여성 재진입을 몰아가고 있는 정부 정책과의 미스매칭이 유발되고 있음을 알 수 있음.
- 보다 근본적인 노동시장의 불평등한 구조에 대한 진단과 그에 맞는 해결책의 제시가 논의되어야 시점임.

### 3) 일·가정양립지원 정책의 분리와 '평등'을 말하다

- 한편 M자형 여성경제활동참가율의 문제에 기인하여 일·가정양립에 관한 지원정책이 경력단절 예방대책으로 집중되어옴,
  - 그간 여성노동계의 적극적 개입의 노력에 힘입어 산전후휴가기간의 연장 과 급여의 사회보험화, 유급의 육아휴직제도 배우자 출산휴가제 등 국제적 기준에 부합하는 괄목할 만한 성과를 마련하였으며, 일·가정양립이라는 주요 전략이 정부내 보편적 정책으로 등장하는데도 크게 기여하였음.
- 문제는 이러한 성과에도 불구하고 이러한 제도는 여성노동시장 전체에 미치는 영향이 크지 않다는 점임.
  - 여전히 여성들이 출산과 육아를 이유로 노동시장을 퇴장하는 현상은 변함 없이 계속되고 있고, 남녀 간의 임금격차는 큰 폭으로 존재하며, 여성노동의 비정규직화 및 저임금 전환은 더욱 심각해지고 있음.
  - 이것은 차별 규제 즉, 고평법을 비롯한 여성노동관계법의 강화에도 불구하고 이러한 제도적 노력이 성차별적 노동시장의 구조변화에 미치는 영향이 미비하기 때문임,
  - 특히 정규직대 비정규직이라는 이중노동시장의 심화는 정규직 중심으로 마련된 일·가정양립지원 등 고용평등제도로 인해 대다수 여성이 정책에서 소외될 수밖에 없는 제도의 한계로 인해 나타난 결과임 .
  - 즉, 여성노동의 비정규직화와 여성노동자가 서비스업과 소규모 사업장에 집중되어 있는 여성노동의 현실은 고용평등을 위한 법제도적 인프라가 실효성 있게 작동되기 어려운 구조로 되어있기 때문임.
- 정책의 미스매칭의 주요 원인에는 여성의 경험에 기반하지 않은 정책의 생산에서 기인한 바가 큼,
  - 즉, 여성 개인의 주변적 '운'에 따라 경력단절의 여부가 좌우되거나, 끊임 없이 강요받고 있는 경력단절의 기로에서 '악'으로 버티고 있는 현실과는 괴리된 정책의 생산이 여성들로 하여금 더욱 힘겨운 노동을 이어가고 있음에도, 이에 기반하지 않는 정책이 생산되고 있기 때문임.

- 일·가정양립지원정책은 더 이상 여성을 위한 정책이 아니라 노동권과 같이 인간의 보편적 권리로 논의되어 지고 여성정책의 영역이 아닌 남녀 공동 분담이라는 원칙을 명확히 할 필요가 있음
  - 남녀의 평등한 분담을 통해 일·가정양립이 가능하기 위한 제도이었음에도 불구하고 현실은 여성 혼자서 어떻게 유급노동과 무급노동을 '양립'할 수 있는가에 초점이 맞추어진 채 진행되어 왔다는 점(Lewis, 2006: 428; 이주희2012에서 재인용)과 이로인해 정규직 여성의 육아휴직 활용을 제외하곤, 대부분의 여성들에게는 '일·가정양립'이 가능한 시간제일자리와 비정규직 등 불안정고용의 장으로 선택하는 차별적 기제가 됨.
  - 이에 이주희(2012)는 일과 생활의 균형 정책이 본래의 취지를 살려 여성에게 평등한 노동권을 제공하기 위해서는 남녀 모두 노동시장에서의 유급노동과 가정에서의 무급노동을 공평하게 분담하는 시민-노동자-돌봄인(citizen-worker-carer) 모델을 제안하고 있음.
  - 이는 고용과 돌봄의 양 차원에서 여성과 남성의 '같음'을 추구하는 모델로 여성이 고용과 관련하여 남성과 같아지는 동시에, 남성은 돌봄과 관련하여 여성과 같아지는 것이 이 모델의 핵심적 특성임.
  - 여성이 돌봄노동에 남성보다 많은 시간을 투여하는 한, 여성은 남성과 동일한 생산성을 가진 시민-노동자가 결코 될 수 없다는 점에서 이 제안은 여성의 평등한 노동권을 가장 잘 보장해 줄 수 있는 대안이며, 한국 여성의 평등한 노동권을 위해 지향해야 하는 모델로서 높은 적합성을 가질 수 있음을 제시하고 있음(이주희,2012)
- 따라서 일·가정양립정책을 보편성의 회복이라는 인권적 영역으로의 재정립을 통해 여성정책에서 분리해냄으로서 남성의 이해와 연대를 가능하게 하고, 여성은 평생평등노동권을 위한 성차별적 구조를 개선하기 위한 보다 본질적이고 핵심적 논의에 집중할 필요가 있음.
  - 즉, '출산육아'에 의한 경력단절이라는 주변적이고 배부른(?) 이유가 아닌, 저임금 및 불안정고용, 평가절하된 여성직종직종은 물론이고 같은 직종내에서 남녀간 직무분리와 여성직무에 대한 평가절하, 승진 및 성희롱, 불평

등 대우 등 인권과 생존권마저 위협하는, 노동단절을 선택할 수밖에 없는 본질적인 성차별적 구조와 노동 가치의 왜곡에 대한 문제를 다시 집중할 필요가 있음

- 여성노동의 ‘지속의 조건’을 ‘평등’이라는 보편성과 여성의 경험에 기반한 ‘젠더평등’의 관점에서 진단하고 해결책을 모색함으로써 정책과의 괴리를 극복하고 성평등한 노동환경을 통해 남녀가 공존하는 길을 모색할 수 있을 것임.

### ■ 참고문헌 ■

금재호·윤자영. 2011. 외환위기 이후 여성노동시장의 변화와 정책과제. 한국노동연구원

성효용, 2009. 젠더시각에서 본 여성노동시장. 여성연구논총 10집 65-106

이주희. 2012. 여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화: 월스톤크래프트 딜레마의 극복을 위한 대안. 한국여성학 제28권 3호.35~62

정이환·김영미·김현지. 2012. 동아시아 신흥 선진국의 여성고용: 한국과 대만 비교. 한국여성학 제28권 1호 147~181

최효미, 2014. 기혼 여성의 노동시장참여 행태와 상태의존성 노동정책연구 제14권 제1호 1~33

# 1부 여성노동, 지속의 조건을 찾아서

## 30-40대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 여성노동 <지속의 조건>, 왜 개인과 가족뿐인가? 강선미 (한국여성민우회 여성노동팀)

## 30-40대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 여성노동 <지속의 조건>, 왜 개인과 가족뿐인가?

강선미(한국여성민우회 여성노동팀)<sup>10)</sup>

### I. 들어가며

지난해 한국여성민우회는 경력단절 경험을 가진 여성 19명의 인터뷰를 분석한 <경력단절 여성은 누구인가?> 연구를 통해서 임신출산양육은 여성 경력단절의 계기일 뿐 근본원인은 불안정한 고용형태, 낮은 질의 여성일자리 등 임금노동시장에서 여성노동자의 위치성이 취약하다는 것 또한 주요하게 영향을 미친다는 현실의 문제를 드러냈다.

여성노동흐름을 상징하는 M자 곡선이 오랜 시간동안 변화되지 않는 이유에 대해 기존의 담론에서는 곡선의 가운데 하락 시기를 일반적으로 여성의 생애주기 상 임신출산양육을 하는 30-40대라는 것과 연결하여 임신출산육아로 인해 여성들이 일을 그만두는 것으로 본다. 이에 따라 정부정책이 나오고 있는데, 지난 2013년에는 고용률 70% 달성을 위해 경력단절 여성이 육아를 병행하며 일할 수 있도록 하는 취지로서 시간제 일자리를 안으로 내놓기도 했으며 올해 2월에는 ‘일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원 방안(이하 지원방안)’을 발표하기도 했다. 정책취지를 요약하자면 “여성고용률은 20대에는 남성과 유사하나 출산-육아를 거치는 30대 이후 급락하는 경력단절

10) 본 글은 한국여성민우회 공동대표 김민문정, 사무처장 최진협, 여성노동팀 활동가 이소희, 강선미, 김나현, 류형림이 참여한 분석회의에서 논의한 의견을 기반으로 강선미가 대표 작성하였다.

현상”을 막기 위해 여성의 생애주기별(임신·출산-영유아-초·중·고)로 모성보호, 보육·돌봄, 재취업을 지원하겠다는 것이다. 이 생애주기별 지원방안에서 제시하는 육아기 근로시간단축, 스마트워크 활성화, 비정규직 육아휴직 지원과 같은 정책은 현재의 노동구조 틀 자체를 바꾸지 않는 한 실현되기 어려운 것이기도 하며 특히 여성을 주 대상으로 두는 시간제일자리 확산은 양질의 시간제일자리가 많지 않은 상황에서 ‘시간제=열악한 일자리=여성적일자리’라는 인식강화와 이러한 흐름을 더욱 가속화시킬 위험이 있다. 또한 이 지원방안은 일과 양육의 병행을 여성만의 책임과 역할로 각인되게 할 수 있다는 측면에서도 문제적이다. 이에 한국여성민우회를 비롯한 여성·노동단체에서도 현실과 괴리된 탁상공론에다 근본적인 대책이 미흡하다는 문제제기를 한 바 있다<sup>11)</sup>. 이토록 정부정책이 여성노동자의 삶과 맞닿지 않는 이유는 여성의 경력단절과 M자 곡선의 원인에 대해서 임신출산양육이 문제라고 하는 단선적이고 표면적인 분석으로부터 더 나아가지 못하기 때문이다. 이러한 기존의 담론과 정책 틀이 가진 한계를 짚어내고 몇 가지 의문을 풀어가면서 경력단절 없는 지속가능한 여성노동을 위한 정책 프레임은 어떻게 구성되어야 하는지 그 방향지점을 모색해보고자 한다.

이를 위해 지난 <경력단절 여성은 누구인가?> 연구에 이어 일을 지속하는 과정 속에서 어떤 문제들이 어떻게 걸림돌로 작동되는지 구체적으로 보고자 하였다. 먼저, 현재 노동법상 여성노동자의 모성권을 보장하는 출산휴가, 육아휴직 등의 제도가 있음에도 불구하고<sup>12)</sup> 임신출산양육이 지속을 방해한다면 무엇 때문인지 그리고 임신출산양육 외에 노동지속을 방해하는 요인은 어떤 것들인지 찾아보고 이 같은 문제들을 어떻게 ‘해결’해나가는지 여성들의 생생한 경험을 들여다보았다. 비정규직, 낮은 질의 일자리 등 열악한 노동시장의 문제가 노동지속에 상당한 영향을 미치고 있다는 것은 지난 연구에서도 확인했듯이 자명한 사실이다. 여기에서 더 나아가 노동구조로부터 야기되는 문제뿐 아니라 여성노동자가 가족, 회사 내에서 일과 생활을 병행하기 위해 어떤

11) <의견서 ‘일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안’, 매우 유감> 2014.2.5  
[http://www.womenlink.or.kr/nxprg/board.php?ao=view&sslfc\]=11&bbs\\_id=main\\_data&page=3&doc\\_num=4342](http://www.womenlink.or.kr/nxprg/board.php?ao=view&sslfc]=11&bbs_id=main_data&page=3&doc_num=4342)

12) <“육아휴직 있으면 뭐해요...”, 이태일리, 2014.9.10  
<http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JA11&newsid=01997526606218808&DCD=A00101&OutLnkChk=Y> (여성의 경제활동 육구는 급증하고 있지만, 여성 고용환경은 이를 뒷받침해주지 못하고 있다. 저출산과 여성고용 문제가 맞물리면서 해마다 정부는 보육정책을 쏟아내지만, 실제로 직장맘이 느끼는 체감효과는 그리 크지않기 때문이다.)

고군분투를 겪고 있는지 일 경험을 중심으로 내·외적인 요인을 전체적으로 보고자 했다.

이번 연구의 가장 핵심적인 물음은 다음과 같다. M자 곡선의 흐름에 조응하지 않는 여성노동자는 누구인가? 이들은 기존의 담론과 정책 틀로 설명되지 않는 여성들이다. 일반적인 흐름과 다른 길을 걷기 위해서는 헤쳐가야 할 것과 감당해야 할 것이 있다. 그렇다면 M자가 아닌 다른 모양의 곡선을 그리며 계속 일하고 있는 여성들은 어떤 고군분투를 겪으며 일하고 있는가? 경력단절의 위기 상황을 경험했다면 그 위기는 무엇이며 어떻게 해결했는지 그리고 현재 당면한 또 다른 위기가 있다면 무엇인지 이들의 일 경험을 통해서 여성이 일을 지속할 수 있도록 하기 위한 조건을 사회적으로 어떻게 마련할 수 있는지 그 방안을 찾아보고자 한다.

위의 물음을 풀기 위해 사실상 경력단절 기간 없이 일을 지속해온 여성 스무 명을 만나서 노동자로서 그들이 겪은 고군분투와 갖가지 위기상황에 주목하여 생생한 이야기를 들어보았다. 이 가운데 기존의 정책과 괴리된 현실 속의 문제와 여성노동흐름을 M자 곡선으로 그려지게 만드는 문제를 다각적으로 살펴보고자 했다.

## ■ 연구방법 및 인터뷰이의 일반적 특징

인터뷰는 6월부터 9월까지 진행하였고 인터뷰당 보통 2시간에서 2시간 30분가량 소요하였다. 인터뷰이는 민우회 회원이나 지인 등 알음알음 방식으로 일을 지속해오고 있는 30-40대 여성노동자를 찾아내어 인터뷰이의 직장(집)이나 근처 카페에서 노동 경험을 들었다. A님의 경우에는 지난 해 민우회의 연구사업에 대한 기사를 접하고 이메일로 연락을 주고받으며 진행된 반가운 사례이기도 하다. 인터뷰 기간이 다소 길었던 이유는 일을 지속해오고 있는 인터뷰이를 찾는 것부터 이야기를 듣기 위해 인터뷰 시간을 잡는 것에 다소 어려움이 있었기 때문이었다. 이 자체로부터 여성노동자가 그만큼 일을 지속하기 위해 많은 시간 투여와 노력을 기한다는 것을 다시금 깨달을 수 있었다. 인터뷰에 응하기로 했던 여성노동자를 만나려 했으나 성사되지 못했던 경우가 몇 건 있었다. 야근이 잦은 직장을 다니는 경우였으며 주말을 할애하여 만나고자 시도하였으나 주말이더라도 집안일과 아이돌봄 때문에 인터뷰 상황이 여의치 않았던 것이다. 물론 인터뷰에 응한 여성들의 경우에도 인터

뷰 하는 동안 회사로부터 혹은 집(친정, 시댁, 남편, 아이)으로부터 전화를 받느라 중단되는 일도 왕왕 있었다. 점심시간을 할애하거나 친정 부모님이나 어린이집에 아이를 맡기는 등 없는 시간이지만 쪼개고 쪼개서 귀한 시간을 내어주신 것에 정말 감사드린다. 하루 24시간 중에서 2시간 정도의 시간빼기도 이토록 녹록치 않은 게 지금을 살아가는 상당수 일하는 여성들에게 공통적으로 처해진 현실이다. 본 연구에 도움이 될지 의문이라며 본인의 이야기에 대해 겸손하게 말씀하신 분들이 많았지만 오히려 인터뷰이의 산경험과 이에 따른 요구를 제대로 살려내는 것은 우리의 몫이라고 생각한다. 지면을 통해 다시 한 번 기꺼이 본인의 노동지속의 역사를 말씀해주신 인터뷰이들에게 감사의 마음을 표한다.

이번 연구에서 인터뷰 대상자의 세대를 30-40대로 한정한 이유는 일차적으로는 여성노동흐름 경향인 M자 곡선에서 가운데 꼭지점인 시기가 30-40대이기 때문이다. 일반적으로 여성고용률이 낮다고 알려진 시기에 일과 함께 아이를 가진 조건의 여성노동자를 만난 이유는 일·가정양립을 어떻게 병행하는지 그 고군분투를 드러내기 위함이었다. 두 번째 이유는 1997년 IMF 시기에 노동역사의 출발점에 놓였던 이들이 바로 30대 후반에서 40대이기 때문이다. 신자유주의 흐름에 따라 고용유연화가 시작되는 시점이었으며 이에 따라 여성노동뿐 아니라 전반적으로 노동권이 약화되던 시기에 노동시장에 진입한 이들의 경험 속에서 현재 악화일로에 불안정한 여성노동권 문제의 기원을 찾아보고자 했다. 또한 1988년 일·가정양립에 관한 법률 제정으로부터 현재에 이르러 육아휴직에 대한 제도 활용이 실질적으로 노동현장에서 얼마나 담보되는지 무엇보다 여성의 노동지속에 어떤 영향을 미치고 있는지 살펴보기 위해 법제정 이후 임신출산육아 시기를 거친 여성노동자를 만나보고자 했다.

※ 인터뷰이의 일과 노동에 관한 흐름 및 특징 ※

이름	나이	노동흐름 및 특징	가족 구성	보조 양육자	
1	A	39	D기업(1년 반) → 대기업A(7년) → 00회사(정규직, 현재 3년차)	남편, 자녀2	친정어머니
2	B	34	신문사(논술 교재개발, 2년) → 출판사(논술 콘텐츠 제작, 1년) → 대형프랜차이즈학원(출판 1년) → 마케팅 7년차 → 임신(인터뷰 당시) → 육아휴직 중(현재)	남편, 자녀1	없음
3	C	44	잡지사 (인턴 6개월, 2~3년) → 타 잡지사(2년) → 월간지(5년) → 패션잡지(4년) → 패션잡지2 → 현재 프리랜서(강의 등)	남편, 자녀2	친정어머니
4	D	47	편집아카데미(5개월) 공부 → 잡지사기자(보통 1~2년 재직 5군데 이상 다님, 주로 폐간이 되어 이직) → 기획디자인회사(현 7년차)	시어머니, 남편, 자녀1	시어머니
5	E	43	회사(비서직)입직 → 계약직(단순업무) → 유학(1년) → 계약직(번역, 출판) → 정규직(7년) → 박사과정 병행(수로) → 공공기관 계약직(1년차)	자녀1	친정 부모
6	F	37	대기업D(8년) → 희망퇴직 → 전산세무 자격증 취득 → 지역여성센터 회계담당 → 지역여성센터 교육담당(현 9년차)	남편, 자녀2	친정 부모
7	G	43	공기업(3년) → 첫째 아이 출산 후 여러 곳에서 일함 → 타일회사(경리, 6년) → 서울로 이사 → 속기사 자격증 공부(1년) → 방송국 속기사(3년) → 속기사 사무실 근무(현 5년차)	남편, 자녀2	친정 부모 (지방 거주시)
8	H	36	은행(3년) → 유학준비(1년) → 자산운용사1(3년) → 자산운용사2(현 5년차)	남편, 자녀1	친정 부모
9	I	43	방송국 구성작가(2년 6개월) → 출판사 입사(28세) → 폐업 이직 → 출판사2(3~4년) → 출판사3(4년 6개월) → 출판사4(4년 6개월) → 현 출판사(1년 8개월) → 육아휴직 중	남편, 쌍둥이	없음
10	J	48	NGO(9년) → 계약직 1년 → 공공기관 산하 공단(5년) → 공공기관 입사 준비(2년) → 공공기관(현 12년차)	남편, 자녀1	이모

11	K	42	건강관련센터(6년) → 센터 파산 → 텔레마케터1(2년) → 텔레마케터2(2년단위 계약직 총 4년, 관리직) → 텔레마케터3(관리직, 2년) → 텔레마케터4(관리직, 3년)	남편, 자녀2	친정어머니
12	L	40	변호사 사무실1(회계, 2년) → 변호사 사무실2(회계, 현 14년차)	남편, 친정 부모, 자녀1	친정어머니
13	M	40	학원강사(5년), 기간제교사 투잡(5개월) → 학습지교사(6년차)	남편, 자녀2	없음
14	N	37	벤처회사(1년 6개월) → 공사입사(2005년) → 본사발령(2014년, 현 공사 10년차)	남편, 자녀1	친정 부모
15	O	47	대기업(7개월) → 외국계기업1(비서직 후 영업직으로 전환, 13년) → 외국계기업2(4년) → 대학원 진학(2006년) 일과 병행 → 외국계기업3(3년) → 외국계기업4(영업총괄, 6년) → 외국계기업5(2014년 10월 입사)	남편, 자녀1	없음
16	P	44	건축사사무소(3년) → 텔레마케터(1년) → 보험회사1 텔레마케터(5년) → 보험회사2 텔레마케터(팀장, 현 6개월)	남편, 자녀2	없음
17	Q	41	취업(비서직, 보름정도) → 취업준비 → 중소기업 취업(현 차장, 17년차)	남편, 자녀2	친정어머니, 시댁
18	R	44	대기업(3년) → 대학원진학(사회복지사) → 전문병원(4년) → 종합병원(10년차)	남편, 자녀2	없음
19	S	38	간호사(13년차)	남편, 자녀2	베이비시터
20	T	49	00쇼핑센터 → 사무직 → 백화점 협력사원(2년) → 육아 → 백화점 협력사원(12년차)	남편, 자녀2	없음

## II. 여성노동자가 처한 지속의 위기는 무엇인가?

이번 연구에서 인터뷰한 여성들의 노동흐름을 살펴보면 거의 쉽 없이 일해 온 것을 알 수 있다. 상당수 여성들이 경력단절 되는 현실 속에서 우리가 만난 여성노동자들에게 경력단절 위기의 순간은 없었을까? 만약 일을 지속하는데 있어서 위기가 있었다면 어떤 요인이 위기로 작동되었는지 살펴보도록 한다.

### 1. 일자리 자체에 잠재된 성차별 : 성별직종분리와 유리천장

여성과 남성의 임금격차, 임원비율, 경제활동참여율 등의 차이는 왜 벌어지게 된 것일까. 낮은 여성노동지수의 기원을 거슬러 가다보면 출발선에서부터 문제가 있다는 것을 알 수 있다.

처음으로 직장을 찾은 건 대학교 졸업하기 전에 국내회사였어. 이름만 대면 알 수 있는 대기업. 그 회사가 해외수출하는 부서였는데 남자는 6명, 여성 3명 정도. 근데 막 들어가서 봤더니 학교 다닐 때 꿈꿔왔던 것과 너무 다른 거예요. 해외수출 업무다 보니까 서류작업이 굉장히 많아요. 잡다한 행정업무나 서류업무는 보조를 여성사원이 하는 거예요. 남성직원은 영업을 해야 하니까. 자연스럽게 그렇게 된 거예요. 마치 집안에서 남편이 바깥일을 하고 아내가 안일을 하는 것처럼 똑같은 그런 구조더라구요. (O)

남자임사동기들하고 똑같은 조건으로 기준으로 채용됐었는데 업무 맡아지는 게 다르더라구요. 남직원은 중요도 높은 업무, 의사발언권이 높은 데로 배치됐어요. 동기 남자가 승진을 먼저 했어요. 2년 막 지나니까 대리진급을 하더라구요. 그런데 저는 못 올라간 케이스였고. 남자들은 순차적으로 시간만 지나면 오르더라구요. 일단 여성이 많지도 않았고 여자는 한 부서에 저 혼자였고 남자 4, 여자 1정도. 남자는 군대 다녀오고 가산되어서 저보다는 시작이 빠른 걸로 된 거예요. 남자들은 분석 이런 걸 많이 했어요. 저는 일반사무나 자료 조사 이런 거 하고. 제가 느끼기에는 조금 더 남자들이 자기의견을 표출할 수 있는 기회가 많았던 거 같아요. (R)

첫 직장으로 대기업에 입사한 O님의 경우에도 영업업무를 주로 맡는 남성을 '보조'하는 차원에서 여성은 '잡다한 행정업무'와 '굉장히 많은 서류작업'을 해야 했다고 말한다. O님은 이러한 업무구도에 대해 '집안에서 남편이 바깥일을 하고 아내가 안일을 하는 것'과 똑같은 구조였다고 표현한다. R님 역시 남성과 동일한 조건으로 회사에 입사했지만 업무는 달랐다고 한다. 남성은 분석을 한다거나 중요도가 높은 업무 그리고 의사발언권이 높은 곳으로

배치되었고 R님은 분석을 위한 자료조사 등 일반사무 업무에 배치되었다. 이러한 업무배치는 결국 승진에도 영향을 미쳤고 진급하는 남성 동기들과 달리 R님은 승진 케이스 안에 들어가지 못했다고 한다.

우리 사회에 이미 존재하여 작동하는 성별분리가 ‘자연스럽게’ 이뤄지고 받아들여지는 만큼 성별분리는 노동현장과 조직구조 안에서 더욱 고착화되기도 한다. 즉, 여성적 일과 남성적 일의 구분으로 인해 여성은 성별화된 노동을 수행(성별분리의 양태 ❶)하게 되고 이로부터 호봉 및 승진, 노동단절이라는 차별적 결과❶를 얻게 된다.

지금도 기억이 나는 게 첫 월급이 27만원인가 그랬어요. 남자직원들은 군대갔다 왔다는 이유로 감이면 저는 호봉이 뭔가 한 단계 낮았어요. 그것부터 시작해서 저는 수용하기가 불편했어요. 내가 그들보다 못하는 게 뭐야 다 할 수 있는데. 나는 월급도 적고 내가 인정해야 할까. 군대 갔다 온 건 알겠지만 나도 그에 상응하는 뭔가를 더 추가적인 걸 했는데. 그렇게 불만이 싸여가면서 제가 보기에 안착할 수 있는 환경들이 안 되었고. 그래서 교수님이 다른 곳을 추천해 주셨어요. 외국계 회사에 들어가게 되었죠. (O)

O님은 입사 당시 동기들의 성비가 2:1로 남성이 더 많았는데 입직 때부터 군가산점으로 인해 남직원들과 호봉차이가 있었고 이에 대해 받아들이기 불편함과 불만이 쌓였다고 한다. 그래서 첫 직장에 ‘안착’하지 못하고 교수님의 추천으로 외국계 기업에 들어갔다고 한다. 그렇다면 여성이 더 많은 직종이라면 상황이 달라질까? 여성이 상당수를 차지하는 속기사 일을 하는 G님의 이야기를 통해서 여성이 남성보다 더 많은 직종이더라도 성별분리 상황이 다르지 않다는 것을 알 수 있었다.

남자 분들은 다들 뭐 차장, 부장, 이사 이려고. 여자 한 분 계셨는데 과장이었어요. 근데 입력하시는 분들은 다른 건 아무것도 못해요. 방송에서 계속 입력밖에 할 수가 없어요. 당시에 남자속기사가 정확하지는 않은데 10명 이 정도 밖에 안됐었어요. 자막방송에 입력하는 속기사가 100명 정도 되거든요. 근데 그중에 10명. 지금은 훨씬 많아졌을 거예요. 회사에서 키우는 사람들은 남자였어요. (G)

G님이 방송국 소속 속기사로 일했던 당시 여성은 입력 업무를 하고 남성은 주로 관리, 영업 업무를 했었다고 한다. 입력 업무를 하는 남성은 1/10 정도만 채용했고 이 소수의 남성들은 회사에서 소위 키우는 직원이었다(성별분리의 양태 ❷). 입력 업무만 맡아서 해야 하다 보니 여성 속기사는 승진의 기회도 적었다(차별적 결과 ❷)다.

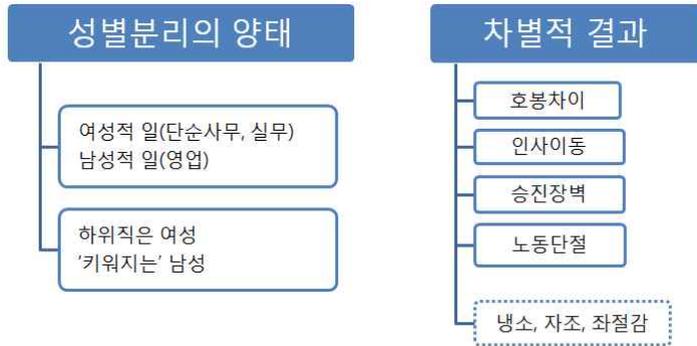
인사이동된 건 추정으로는 우리 부서 인력이 너무 많았고 마케팅업무를 하려면 국어를 하니깐 두루두루 할 수 있지 않을까 해서 내 경력을 회사가 단절 시킨거지 그 전 경력을. 나를 시작으로 비밀비재하게 일어났어. 전혀 다른 업무를 하게 되는 상황이. 그 때 당시는 되게 예의바르게 회사에서 하긴 했었지. 능력이 있기 때문이라는 식으로. 불안하잖아 내가 여태까지 해온 게 있는데 새로운 일을 신입이 아니라 경력으로 해야 되는데. 지금은 아예 다른 업무를 맡기게 하는 것들이 비밀비재하게 있는 거 같아. 예를 들면 금요일날 얘기하고 다음주 월요일부터 부서가 바뀐다거나. 일부러 여자를 타깃으로 하는 거 같진 않지만 남자들같은 경우는 아무래도 영업직이 많으니까 영업은 아무래도 영업끼리 옮기지. 여자들이 사무직이 많잖아. 컴퓨터하고 서류정리하고 기획하고 이런 것들이니까 더 유동하기 쉬운 거 같아. 팀이 있긴 한데 그 팀 안에서 각각 일하는 거지. 내가 마케팅 하고 있으면 다른 사람은 온라인만 하고. 팀워크로 일하는 건 영업만 그래. 그래서 영업직들이 메인인 될 수밖에 없어. (B)

B님은 납득할만한 설명 없이 인사이동을 당한 적이 있다. 여성노동자를 대상으로 인사이동이 ‘비밀비재’하게 일어난다고 한다(차별적 결과 ❸). 영업업무를 주로 맡는 남성의 경우에는 영업이 메인업무인데다 팀 체제로 운영되기 때문에 인사이동이 되더라도 해당업무 안에서 이동되지만 주로 ‘서류정리하고 기획하는 일’을 맡는 여성 노동자는 더 쉽게 이동된다는 것이다.

관리자 한 명 빼고 다 여성이에요. 회사 정직원들은 남자가 많아도, 상당원은 거의 100%여성. 결혼해서도 제일 쉽게 접근할 수 있는 게 텔레마케터였어요. (K)

출판 쪽은 특히, 여자들이 마흔을 전후로 해서 마흔 다섯 살 전후로 해서 다 떠나게 돼요. 위로 자리가 별로 없고, 그렇다고 15년차 됐다고 해서 귀신같이 효율이 높아지거나 이런 게 아니고 5년에서 7년이 되면 다 비슷비슷하고. 그러니 회사차원에서는 연봉 높고 말을 잘 안 듣고 이런 사람보다는 물갈이를 하고 싶어 하는 거 같고. 그중에 관리자급 팀장이나 주간이나 본부장이나 이런 사람들은 대체로 밑에 여자가 많은 반면 위로 가면 남자들. 관리자급은 남자들이 많은 구조가 되고, 그래서 여자들은 별로 없어요. 진짜. (I)

여성집중직종이라 불리는 출판업계나 텔레마케팅업계도 마찬가지다. I님이나 K님의 이야기에 따르면, 관리자급은 남성이 많은 반면 실무를 하는 직원들은 여성비율이 많다고 말한다. 여성은 실무만 담당하게 되고 하위직에만 머무르게 되는 현실(차별적 결과 ❹)에 놓여 있다.



<표1. 인터뷰이 여성의 일경험에서 도출한 성별분리양태와 차별적결과>

즉, 입직에서부터 남성이 여성보다 더 많거나, 성비 상 여성노동자가 더 많이 차지하더라도 영업과 단순사무로 남성과 여성의 일을 나눠서 수행하게 하는 성별분리는 호봉차이, 노동단절, 잦은 인사이동, 승진의 어려움 등의 성 차별을 야기한다. 이러한 상황에서 여성은 노동지속을 위해서 ‘남성처럼’해야 한다는 부담과 압박을 감내할 수밖에 없게 된다.

일을 계속 해야 한다고 생각했는데 선배들이 결혼해서 애기 낳는 걸 보니 아 여기서는 더 직장생활을 지속할 수 없는 구조구나라는 생각이 들었어요. 여자들은 진급을 안 시켜요. 결혼하지 않더라도. 내가 한 만큼은 가지만 부지배인으로 올라가긴 너무너무 힘들고. 어떤 선배는 거의 5,6년 동안 정체예요. 3년이 지나면 올라가야 하는데. 약간 좀 위에 아부하는 남자들은 올라가고 그렇지 못하고 그냥 구석에서 성실하게 일하는 사람은 못 올라가고 여자는 더더욱 못 올라가고. 여자는 술 먹고 놀고 이러면서 잘 보여야 하고. (F)

대기업 계열사의 식음파트에서 정규직으로 일했던 F님은 선배 여성노동자들을 진급시키지 않는 상황을 접하며 차별을 실감했다. 남성처럼 일해야 한다는 것에는 생존방식으로 ‘아부’, ‘인맥’, ‘사적 관계맺음’ 등도 중요하게 포함된다. 남성들은 생존방식의 다양한 선택지를 가지고 있는 반면 여성들에게는 유용하게 활용할 선택지가 많지 않다.

여자임원은 딱 두 명 밖에 없어. 두 명의 성격은 분명해. 이 여자 두 명과 나머지 여자들로 나뉘지는거야. 한마디로 나머지 여자들은 주어진 일만 하는 거야. 회사 인식으로는. 나머지 두 명은 가정을 내팽겨치고 일하는 사람들인거야. 며칠째 지방

출장 가있고 야근을 계속 한다거나 가정생활을 할 수 없는 수준의 업무를 하는 그 두 명만 인정을 받는거야. 그 이전에 있었던 여자 임원들은 정리됐어. 권고사직하는거지. 보통 부장급이상 되면 그 때부터 권고사직 받는 거 같아. 그 분들이 조용히 일을 하고 있다가 조용히 사라지는거지. 대리까지는 여자남자 똑같이 가고 대리에서 과장까지가 5년이 걸리는데 여자는 좀 더 오래 걸려. 남자들이 먼저 되는 거 같아. 내 경력으로 따지면 나는 조금 일찍 대리로 승진을 해서 원래는 작년에 과장이 됐어야 하는데. 내년엔 육아휴직을 쓰면 탈락되잖아, 그럼 또 과장이 안 되는 거지. 억울해. (B)

대형프랜차이즈학원에서 마케팅 일을 하는 B님의 회사에는 여성임원이 단 두 명이라고 한다. 그리고 여성노동자는 두 부류로 나뉘지는데 ‘가정을 내팽개치고 일하는’ 여성임원 두 명과 그 외에 회사에서 ‘주어진 일만’ 하는 여성이라는 것이다. 즉, 여성은 남성처럼 일하지 않으면 임원이 되지 못한다는 것이다. 집안일과 돌봄 의무를 수행하지 않고 ‘남성처럼 일해야 한다.’는 인식은 실제 여성의 승진은 물론이고 일의 지속에도 상당한 영향을 미친다. 그리고 이 같은 인식 하에서 장시간 노동은 피할 수 없는 일이 된다.

4명이 한 프로그램을 임력을 해요. 그러니까 5초 사이에 그 문장을 5초 안에 말하는 내용을 임력을 해서 나가야되니까. 거기에 취직을 해서 2년 정도 근무를 했어요. 2년 동안 거기가 문제가 뭐냐면 방송은 새벽6시에 시작을 해서 지금은 이제 종일방송도 하는데 6시에 시작해서 새벽 1시 반 정도에 끝나요. 한 방송국이. 그러면 한 사람이 다할 수 없으니까 3명이 로테이션을 해요. 4명씩 3팀. 3교대인데 휴일이 없어요. 방송은 휴일이 없으니까. 무조건 4일 근무 하루 쉬고 4일 근무 하루 쉬고 이런 시스템이에요. 내가 무슨 일이 있어도 방법이 없어요. 한 2년 근무를 했는데 너무 힘든 거예요. 새벽 타임에 들어가면 애들 학교를 못 보내는 거예요. 그리고 방 타임이 되면 애들 아무런 관리가 안되요. 남편이 많이 도와주긴 했는데 남편도 어쩌다보면 늦게 끝나고 이렇게 되면 밤에 애들끼리 혼자 있어요. 새벽1시까지 하면 모든 출퇴근을 택시로 해야 되는 거예요. 아니면 자가용이나. 남들 쉴 때 쉬고 남들 일할 때 일해야 되는데 그게 안 되니까 힘들더라고요. (G)

방송국에서 속기사로 일했던 G님은 새벽까지 일해야 했던 당시에 대해 “남들 쉴 때 쉬고 남들 일할 때 일해야 되는데 그게 되지 않아 힘들었다.”고 말한다. 남편이 아이들을 돌보고 가사 일을 하기는 했으나 결국 방송사 소속 속기사 일은 2년 정도 하다가 그만두게 되었다.

어머님이 동네 마트도 못 나가실 정도로 아프셨어요. 쫓겨가면서 애 보시고. 그 때 진짜 많이 울었거든요. 도저히 내가 이렇게는 회사생활 못하겠다. 그 때 당시제가 막 써놓은 글을 보면 월화수 집에 12시에 도착했어요. 목요일날 1시반에 도착했어요. 금요일날 3시에 도착했어요. 새벽에. 그런데 왜 그렇게까지 우리를 했냐면 주말에 만나가려고. 한 달 내내 3주를 출근을 한 거예요. 한 주 더 출근하면 4

주 내내 주말에 출근을 하는 거니까 그런데 주중에라도 빨리 들어가나 아니라는거죠. 매일 12시 1시에 들어가는데 주말까지 출근을 해야 하니 도저히 못 살겠는거예요. 육아가 안되는 거예요. 일 년에 서너달 내지는 한 달에 한 두 주 정도는 그런식으로 계속 바쁜 거예요. 그것도 뭐 정해진 것도 아니고 갑자기 들어오면 반드시 마감 날까지 해야 하고. 이렇게 하는 일이 빈번하니까. (A)

A님은 주말 출근을 피하기 위해 주중에 새벽까지 일해야 하는 경우가 잦다고 한다. 아이들을 어머니가 돌봐주셔서 일을 할 수 있었지만 어머니가 갑자기 편찮으시게 되면서 매일 야근과 주말 출근을 해야 하는 상황에 대해 ‘이렇게는 회사생활 못하겠다.’는 생각이 들었다고 한다. 어머니의 아이돌봄 역할의 부재로 인해 회사 일은 물론 집안일과 아이돌봄 부담을 떠안아야 하는 상황이었지만 물리적인 시간 확보 자체가 너무 어려워 사직을 고민할 수밖에 없었다. 이처럼 장시간노동이 당연한 노동환경에서는 야근할 수 있는 노동자만이 일의 지속이 가능하다는 것이다.

다시 승진문제를 이어서 보면, 여성의 승진 어려움은 통계로도 이미 증명되었다. 국내 기업의 여성임원의 비율은 현재 1.9%인 것으로 나타나고 있다<sup>13)</sup>. “남성 직원이 임원으로 승진할 확률은 90명 중 1명꼴인 반면 여성이 임원에 오를 확률은 1430명 중 1명으로 ‘낙타가 바늘구멍 뚫기’보다 더 어려운 것<sup>14)</sup>”으로 조사결과가 나오기도 했다. 이만큼 여성이 임원이 되기 어려운 구조이기도 하고 너무 적은 숫자이기 때문에 여성노동자를 대변하는 목소리를 내기는 힘들 것으로 여겨진다.

올해 처음으로 여자임원이 나왔어요. (여직원 입장에서는 아 저런 여자임원이 있으니 나도 열심히 하면 될 수 있겠다고 생각이 드나요?) 아니요. 전혀요. 저는 전혀 기대하지 않아요. 솔직히 전혀 도움도 안 되구요. 별로 그 분이 있어서 좋아질 거라고 기대하지 않고. (A)

최근 승진한 여성임원의 존재에 대해 A님은 일말의 ‘기대감’이 생긴 것은 아니라고 한다. 여성임원이 있다고 해서 여성노동자로서 ‘도움’을 받는다고 어떤 영향을 받을 것이라고 생각하지 않는 것이다. 여성임원은 임원일 뿐이기도 하고, 임원까지 오르는 것은 물론 여성으로서 승진문턱을 넘기는 쉽지 않은 일이다.

여기서 승진을 하려면 거의 뭐 직장을 위해서 살아야 하는, 승진에 목숨 걸고. 그런 사람이 많아요. 승진을 향해서 열심히 다방면으로 노력하시는 분들은 다 남성이에요. 승진 지향적인 분들은. 근데 여성은 아무래도 성향이 승진에 매진하고, 직장만을 위해서 살지는 않잖아요. 거의 매일 야근하고, 주말에도 나와서 일 하고, 뒷사람들이 업무 지시 하면 즉각즉각 보고하고, 또 인사권자의 맘에 들기 위해서 여러 가지를 노력하고, 승진 결정하는 사람에게 열심히 해야 승진이 되는 거니까. 그런 노력들을 남자들이 많이 하죠. 여기는 하위직은 여성이 많은데, 고위직으로 갈수록 여성이 없어요. (J)

공기업이라고 해도 차별적 상황은 다르지 않다. 공공기관에서 일하고 있는 J님 역시 고위직으로 갈수록 여성비율이 없다고 말한다. 실제로 최근 조사에 따르면 공기업의 여성임원은 낮은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다<sup>15)</sup>. 그리고 승진하기 위해서는 ‘목숨 걸고’ ‘직장을 위해서 살아야’ 가능한데 여성보다 남성이 주로 승진 지향적이라고 말한다. 매일 야근하고 주말에도 일하고 관리자의 마음에 들도록 하는 갖가지 노력을 한다는 것이다. 즉, 가정생활은 물론 사생활까지 반납하고 헌신해야 하는 상황에서 얻어질 것이 분명하지 않은데다 유리천장이 바로 인지되는 경우에는 이 같은 노력을 감수하기란 쉽지 않다.

올해 3월 내한 했던 골드만삭스의 캐시 마츠이 공동대표가 “여성 경력단절의 주요 원인은 육아와 출산이 아니라 유리천장, 업무자체에 대한 불만족, 불평등한 승진기회, 급여 격차등 회사 내부 또는 정부정책적 요인이라고 지적<sup>16)</sup>”했듯이 노동시장에서의 성차별은 여성의 노동지속에 상당한 영향을 미친다. 성별직종(업무)분리와 유리천장은 기본적으로 성별에 따라 경쟁의 사다리 자체를 달리 구성하기 때문에 일어날 수밖에 없는 문제이다. 즉, 성별화된 노동으로 차별이 시작되어 유리천장에 가로막혀 여성노동의 지속은 요원해질 수밖에 없는 것이다.

남편은 부장급이요. 친구들은 다 팀장이고. 그런데 저는 대리도 안 되는 직급이예요. 저희 남편이 뭐 12시, 1시가 귀가 시간이고 새벽 6시면 나가고. 주말에도 나

13) <기업 여성임원 쿼터제는 제3의 여성운동>, 여성신문, 2014.7.12

14) <대기업 여성 임원 1430명 중 1명 꼴, 93개 상장사 여성 임원 94명. 전체 임원의 1.65% 불과>, 뉴스토마토, 2014.4.16. <http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=461117>

15) <공기업 여성홀대 극심...직원 10만명중 여성임원 2명뿐>, 연합뉴스, 2014.8.20. <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2014/08/19/0200000000AKR20140819176700003.HTML?input=1179m>

16) <골드만삭스 “여성 경력단절, 양육·출산보다 유리천장이 원인”>, 뉴스1, 2014.3.28 <http://news1.kr/articles/?1606813>

가고. (남편과 급여차이가 많이 나오요?) 굉장히 좌절스럽죠. 반 되요. 제가 그 사람 월급에 반 정도. (R)

대학병원에서 사회복지사로 일하는 R님은 야근에 바쁜 남편을 대신하여 아이돌봄을 거의 홀로 하면서 일을 병행한다. 승진가능성도 낮고, 계약직 기간을 근속연수로 인정받지 못한 이유로 연차에 비해 낮은 호봉을 받다보니 남편과 차이가 날 수밖에 없다. 남편 월급에 비해 절반 정도 받는다는 이야기를 하면서 ‘굉장히 좌절스럽다’고 덧붙인다.

그만두고 싶다는 생각한 적은 인사고과 제일 낮게 받았던 때가 제일 심했지. 내가 정말 일을 잘 못했구나 스스로 인정이 되면 반성을 하고 좀 더 점핑할 기회를 만들었는데 열심히 했는데. 임신했다고 일을 안했다는 소리 듣기 싫어서 더 열심히 했는데 어쨌든 결론은 똑같다는 걸 보니까 거기서 엄청 좌절했지. 되게 화났지. 그 분노를 이루 말할 수 없었지. 김연아 금메달 뺏겼을 때가 그 때쯤인데 김연아랑 같은 마음이었을 거야. 정말 짜증났어. 지금은 모른 척 하고 다니는 거지. 방법이 없으니까. 다른 데 갈 수도 없고. 마지못해 다니는 거지. 타협한거지 어쩔 수 없이. (B)

남자들은 술을 이용했다든지 그렇지만 사실 여러 가지 동기요인들이 꽤 많이 있다는 거죠. 승진의 기회가 될 수도 있고 월급이 더 많은 것을 원하면 그런 것들이 하나의 목적이 될 수도 있고 또 아니면 더 나은 조직으로 가야지 등 다양한 자기 동기들이 있는데. 단지 나는 일을 정말, 회사는 다니기 싫은데, 정말 다니기 싫은데 정말 할 수 없어서. 지속은 하고 있는 것처럼 보이거나 지속상황을 그렇게 오랜 기간 담보하기는 어려운 상태인거죠. (E)

임신사실을 알린 후 주요업무가 본인 의사와 상관없이 나눠졌다는 B님은 다음 인사고과를 예전과 달리 낮게 받았다고 한다. 인정할 수 없는 고과였기 때문에 그만두고 싶은 생각이 들 정도로 ‘좌절감’을 느꼈다고 한다. 다른 데 갈 수도 없고 ‘어쩔 수 없이’ 혹은 ‘마지못해’ 회사를 다니다보면 E님의 이야기처럼 일의 동기를 가지기 어려운 상황으로 연결되기도 한다.

나는 연봉인상을 얘기하지 않아요. 원래 연봉협상을 1년에 한 번씩 해요. 자기가 들어온 날짜에 맞춰서. 나는 한 적 없어요. 내 지금 연봉을 한 동안은 창피해서 말도 하기 싫다고 생각했는데. 왜냐하면 남자하고 비교해서 굉장히 낮은 연봉이고 정제되어 있고. 나는 더 이상 연령적으로 볼 때 쓸모 있는 존재가 아닌 거예요. 그런 마음도 있어요. 앞으로 내가 여길 그만뒀을 때는 더 낮은 아르바이트를 하겠죠. 나는 더 이상 전문직이 아니라는 거죠. 그런데 그게 비결이에요. 욕심을 버리는 거. (D)

D님은 연봉협상을 하지 않는다고 말한다. 스스로 자신의 위치성에 대해

‘쓸모 있는 존재’나 ‘전문직’이 아닌 것으로 파악함으로써 욕심을 버리는 게 지속의 ‘비결’이라는 것이다. 욕심을 내지 않는 것은 일에 통한 전망이 보이지 않기 때문이며, 전망의 부재는 일을 바라보는 노동자의 인식에 냉소와 자조가 심어지도록 한다.

승진이라거나 월급인상 등 일의 동기가 되는 요건을 가질 수 없거나 기대 가능하지 않다면, 일은 하는 것처럼 보이지만 지속 상황을 오랜 기간 담보하기 어려운 상태가 된다. 일을 통해 자기실현과 자기 성취를 이루고자 한 노동자가 노동현장에서 이 같은 기대를 충족하지 못하는 경우 일을 유지하기란 쉽지 않다. 즉, “개인은 일정한 업무를 위해 조직된 직장이라는 공간에서 자신에 대한 평가와 인정이 업무를 중심으로 이루어질 것이라고 기대하지만 어느 정도 시간이 지나면서 자신에 대한 평가가 일방적이고 고정된 편견에 의해 이루어지는 것을 경험하면서 좌절을 느끼게 된다.”<sup>17)</sup>는 것이다. 그렇기 때문에 업무성과에 따라 조직 내에서 인정을 받고 일에 대해 기대가능해진다 면 이야기는 달라질 수 있다.

내가 몇 살까지 일할 수 있을까. 그걸 계속 갱신하고 싶어요. 왜냐면 처음 평사원에서부터 시작했을 때 대리 달고 과장 달고 할 때 과장에서 끝일까 생각도 했었던데요. 그런데 팀장이 되더라고요. 그러니까 팀장이 됐고 연봉도 오르고. 연봉도 어디까지 올라갈 수 있을까? (L)

내가 이렇게 쓸모없는 존재로 전락을 하나. 어떻게든 아이를 키울 수 있는 조건을 내가 더 찾았어야 하는 것은 아니었을까. 전 직장을 그만 둔 게 잘못된 것일까. 고객센터 다니면서도 한동안 제 자신이 너무 한심스러워서 거의 악몽에 시달릴 정도로 그랬어요. 그러다가 팀장으로 발탁이 되면서 그때부터 없어졌던 것 같아요. 빠른 시간 안에 남들보다 대가를 인정받고 하다보니까. 그때부터 조금 나아지고 해소되고, 전공으로는 다시 갈 수 없는 길이라면 차라리 이쪽 계통에서 전문화를 하겠다. (P)

변호사 사무실에서 일하고 있는 L님은 평사원부터 시작해서 대리, 과장까지 진급했다. 이게 ‘끝일까’ 생각하던 차에 팀장으로 승진이 되면서 노동을 통해 스스로 ‘갱신’하고 싶은 욕구를 가지게 되었다고 한다. 육아로 인한 경력단절을 겪은 P님의 경우에는 전공을 살리지 못하고 텔레마케터로 일하게 되었을 때 스스로 ‘한심하다’고 생각하면서 ‘악몽’에 시달렸다. 그러나 텔레마

17) 여명희, 『노동의 인간화에 대한 여성주의적 연구 -일과 삶의 균형을 중심으로-』, 이화여자대학교 대학원 여성학과(2008) p43

케터를 관리하는 팀장으로 ‘승진’을 한 후부터 이러한 생각으로부터 벗어날 수 있었다고 한다. 즉, 회사 내에서 이 같은 기대가능성이 실질적으로 보장된다면 여성노동의 지속을 스스로 기획하고 획득할 수 있다는 것을 깨닫게 해주는 사례들을 볼 수 있었다.

## 2. 불안 속에 유지되고 있는 노동현실

인터뷰이 대상인 30-40대 여성들이 구직활동을 했던 시기는 IMF의 영향력이 있었던 때였다. IMF로 인해 많은 노동자들은 기업 구조조정 하에 해고되기도 했으며 구직자들은 취업에 어려움을 겪기도 했다. 인터뷰이의 이야기 속에서도 이 같은 구직의 어려움은 포착할 수 있었다.

취업을 할 시기가 IMF가 있을 때라서 취업을 할 게 없던 시기였어요. 근데 그냥 신문에 난 게 얼떨결에 변호사 사무실에 구직한다는 걸 보고 갔었어요. 근데 심지어 자리가 없었고 전혀 저하고 맞지도 않는 번역일을 하는 사람을 뽑는 자리였는데 무모해서 가능했던 거 같아요. 적극적으로 일하고 싶고 열심히 할 수 있습니다라고 얘기를 해놓으니까, 대표변호사님이 자리가 났을 때 몇달 뒤에 연락이 왔어요. 그래서 그 자리에 온 게 그 일을 시작으로 계속 같은 업체에 있게 된 거죠. (L)

그때 진짜 취업이 너무 어려웠어요. 제가 전공이 일본어라서 일본어 할 수 있는 곳을 찾았죠. IMF이후죠. 대기업은 꿈도 안 꾸고 중소기업 밑으로, 그냥 일본어를 쓸 수 있는 곳을 주로 찾았었어요. (Q)

처음에 대학졸업하자마자 제가 졸업했을 때가 IMF 직후예요. 그래서 취업하기가 힘들 때였라 일단 가보자 해서 첫 직장에 들어갔던 건데 현실은 제가 생각했던 것과 다르니까. (A)

취업하고 바로 아이엠에프 터졌어요. 그게 97년 말인가 그래요. 97년 9월에 일사했어요. 저는 정말 운이 좋았던 케이스죠. IMF가 닦이기 전 마지막 정규직이었던 거예요. 그리고나서 저보다 보름 늦게 들어온 후배들은 비정규직이었어요. 보름 차이인데 그렇게 되어버렸어요. (F)

IMF로 취업난이 상당했던 시기에 L님은 신문에 공지된 채용공고를 보고 ‘얼떨결’에 변호사사무실에 취업했고 Q님은 ‘대기업은 꿈도 안 꾸고 중소기업’을 주로 찾았다고 한다. A님은 학교 졸업하는 시기가 IMF 직후였던지라 ‘일단’ 취업하자는 마음으로 첫 직장에 들어갔다가 1년 4개월 만에 이직을

하게 되었다. F님은 IMF 직전 ‘마지막 정규직’이었다고 하며 스스로 ‘운이 좋은 케이스’라고 말한다. 하고 싶은 일이나 원하는 조건의 기업에 구직하기 보다는 당시 시대 경제적 상황에 따라 취업할 수밖에 없기도 하였다.

사회경제적으로 불황의 시기에 노동시장에 진입했던 여성노동자에게 고용불안은 크게 고용형태의 문제와 소규모영세업체의 문제로부터 기인하고 있었다. 먼저, 고용형태의 문제를 살펴보면 고용형태 또한 성별화 되었다고 할 수 있을 만큼 비정규직의 상당수는 여성노동자로 채워져 있다. 그렇기 때문에 고용형태 상의 안정성은 여성노동자에게 가장 근본적으로 중요한 지속의 조건이 되기도 한다.

사실 그 때 잠시 있다가 갈 곳이라고 생각해서 그 업무를 전문적으로 생각하지 않았어요. 그때는 그냥 그만둬도 다른 일은 또 얼마든지 있다. 좀 더 나은 직업을 가지려면 공부를 더 해야겠다. 그게 이상적으로 학업을 더하고 싶다 이런 게 아니라 직업을 얻기 위해서는 요즘 소위 스펙쌓기 그게 정말 필요했던 것 같아요. 결혼하면 그만둬도 될 정도로 일 자체의 중요성이 없는 거죠. 이런 일은 어디서든 구할 정도라고 일의 가치를 생각을 하고 있었거든요. 억울하지 않거든요. 이걸 그냥 버려도 될 정도. 저는 사실 경제적으로 그만둘 처지가 안 되니까. 아무도 나를 존중해주는 분위기가 아니고 지원파트잖아요. 정규직도 아니고 계약직이고 그러다보니 누가 여기 오래있으라고 하지 않고 우리가 아쉬워서 다니는 거기 때문에 항상 그런 소외감이 있는 거죠. (E)

일을 지속하는 데 있어서 E님은 가장 중요한 조건으로 노동의 안정성을 꼽았다. 결혼 전 1년 정도 계약직 노동을 하다가 ‘좀 더 나은 직업’을 갖기 위해 유학을 떠났다고 한다. 유학 후 당장의 생계부양 문제로 급하게 계약직 일자리에 일하게 되었다. 당시의 일에 대해 ‘결혼하면 그만둬도 될 정도로’ 지속의 의미나 가치가 크지 않았기 때문에 그만두더라도 억울하지 않았다고 말한다. 더구나 계약직 노동자에 대한 존중이 없는 분위기에 소외를 느끼면서 정규직 일자리로의 필요를 더욱 가지게 되었다.

마음은 계속하고 싶는데 저는 여기서 언제 다시 계약을 해주나 아니냐 이런 게 있으니까 불안한데 그래도 일 열심히 하니가는 뭐 해주겠죠. 그 전 직장은 자체적으로 인원감축이 있었어요. 그래서 아예 우리 쪽이 없어지면서 000센터가 인바운드 아웃바운드가 합쳐져서, 약간 좀 불안불안하죠. 계약직이. (언제까지 일을 할 수 있을지 가능이 되나요?) 안되죠. (K)

계약직으로 인한 노동의 소외는 계약만료라는 합법적 배제로 인해 더욱 극대화된다. 계속 일을 하고자 하여도 계약만료가 되면 자동적으로 그만둘 수

밖에 없는 현실 속에서 은행 텔레마케터 관리업무를 담당하고 있는 K님은 인원감축 상황이 오면 속수무책으로 회사에서 나가야 하기 때문에 이러한 상황이 '불안불안'하다고 말한다.

다음으로 여성들의 상당수가 일하는 소규모영세업체 자체가 불안하다보니 그 안의 여성노동자 역시 일의 지속에 영향을 받을 수밖에 없는 현실 또한 있다. 대표적으로 잡지사를 비롯하여 여성노동자가 집중적으로 일하는 업종인 출판업계는 상당수 영세하게 운영된다<sup>18)</sup>. 업계 특성 상 휴·폐간이 잦은 잡지사에서 일해 온 D님은 고용형태는 정규직으로 안정적이었지만 회사 자체가 가진 불안정성으로 인해 '자의적인 선택'과 상관없이 직장을 자주 옮길 수밖에 없었다고 한다.

잡지사는 여러 군데를 거쳤어요. 여러 군데를 거친 이유는 잡지사는 잘 휴간하거나 폐간돼요. 신문사에 소속된 큰 잡지사로 가진 않는 이상. 자의적인 선택하고 상관없이 직장이 바뀔 수밖에 없는 게 시스템이에요. 그래서 나는 꽤 여러군데 잡지사에 있었어요. (몇 군데 정도예요?) 다섯 개 이상 될 것 같은데요. 1년, 2년 이내예요. 잡지사 수명이 그것밖에 안되요. 잡지가 폐간되거나 다른 걸로 바뀌거나 아니면 잡지만 있는 회사라면 없어지거나. 직업적으로 정규직이지만 불안정하죠. 신문사나 큰 잡지사에 소속되어 있지 않다면 거의 프리랜서에 가까워요. 언제든지 프리랜서로 전환하거나 그럴 수 있어요. (D)

1년 계약직이라고 해서 들어가면 3개월 만에 프로젝트가 없었던 걸로 되거나 회사가 망하는 과정을 거쳤던 거 같아요. 지금은 옮긴지 1년 8개월 정도 됐는데 구조조정이 있었어요. 근데 구조조정이라는 단어는 전혀 쓰지 않고 담당자가 자괴감을 느끼면서 나가게끔 하는 분위기를 연출하시더라고요. 어린이 책을 안하겠다 선언을 하셔서 그러면 이게 지금 나보고 나가라는건가? 고민을 하다가 그래도 경영상의 책임을 직원이 질 이유는 아니니까 어떻게 해야 되지? 나가서 새로운 직장을 구해야 되나? 회사의 책임이 더 크다는 생각이 드는 거예요. 이번 사태만큼은. 처음엔 내가 담당자로서 뭔가 성과를 내지 못한 책임 때문에 괴로워하다가 사장의 태도에 대해서 문제의식이 느껴지면서 어쨌든 합법적으로 할 수 있는 방식으로 할 수 있는 게 육아휴직밖에 없겠다, 그래서 육아휴직을 달라 그랬더니. 사장님입장에서 별로 손해될게 없는 거잖아요. 처음에는 '그런 게 있어요?' 이랬어요. 지금 육아휴직을 쓴 상태이고. 수입이 확 줄잖아요. 그래서 아르바이트로 연명하고 있어요. (I)

출판사에서 일하는 I님 역시 여러 출판사를 전전하게 된 이유로 업계 자체의 불안정성을 이야기했다. 회사가 망하거나 프로젝트가 없어지는 식으로 계

18) <출판업, 갈수록 사양길...80%가 허덕>, 뉴시스, 2014.5.15  
[http://www.newsis.com/ar\\_detail/view.html?ar\\_id=NISX20140515\\_0012919218&cID=10408&pID=10400](http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20140515_0012919218&cID=10408&pID=10400)

속 구직하고 회사를 옮겨야 했다고 한다. 출판사에서 편집자로 일하는 I님은 좋은 책을 만들고자 하는 의지가 큰 노동자이다. 2년 가까이 일한 출판사에서 매출하락을 이유로 I님이 담당했던 어린이책을 더 이상 내지 않겠다는 사장의 '선언'과 퇴사하라는 무언의 압박으로 자진퇴사를 고민할 수밖에 없었다고 말한다. 하지만 노동자의 잘못이 아니라 운영상의 문제이기 때문에 사장에게 육아휴직이라는 카드를 제안했고 현재 퇴사와 맞바꾼 육아휴직 중이다. 그리고 아이러니하게도 생계유지를 위해 아르바이트로 '연명'하고 있는 상태이다.

### 3. 무용지물의 제도와 조직문화로 사용가능해지는 제도

여성노동자가 결혼하면 계약직으로 바꾸고, 임금을 삭감하고, 퇴사 압박을 해온 기업 남양유업의 차별행위에 대해 2013년 한국여성민우회를 비롯한 총 8개 단체가 노동부에 근로기준법과 남녀고용평등과 일·가정양립에 관한 법 위반을 이유로 고발장을 제출한 바 있다. 본사직원 총 2,700여 명 중 기혼여성은 6명에 불과한데 이 기혼여성은 모두 계약직 노동자이며 결혼 전에는 정규직이었으나 결혼을 이유로 계약직으로 전환되었다고 한다. 이 때문에 기혼 여성은 같은 노동을 하더라도 약 10%의 임금이 깎이고 각종 수당에서 제외되는 등 차별대우를 받았다고 한다. 결혼을 이유로 계약직으로 전환이 되었기 때문에 2년마다 재계약여부에 대한 불안감 속에서 근무를 해야 하고 출산을 하더라도 휴가가 전혀 보장되지 않아 임신 자체를 미루거나 결국 퇴사를 할 수 밖에 없었다고 한다. 여성노동자의 발목을 잡아온 결혼퇴직제<sup>19)</sup>뿐 아니라 육아휴직퇴직제 또한 암암리에 여성노동자에 대한 차별과 부당해고로 작동하게 한다는 사실이 드러난 것이다.

출산휴가는 다 쓰는 분위기고 육아휴직을 쓰는 분위기는 아니지. 지금까지 육아휴직을 쓰면 그냥 퇴사야. 퇴사를 하는데 바로 퇴사하면 억울하니까 육아휴직을 쳐주는 거지. 육아휴직 쓰고 자연스럽게 퇴사가 되는 거야. 이미 퇴사를 결정한 상태에서 급여는 받고. 회사가 나를 배려해준다는 거지. 조삼모사야. 보통은 아까 말한 것처럼 자의반 타의반으로 육아를 하면 그만 두는 거지. 네가 알아서 좀 나가라

19) <취업 걱정에...결혼 사실 감추는 '경단녀'들>, 한겨레신문, 2014.10.13.

[http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/659513.html](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/659513.html)  
기사에 의하면 결혼한 여성 노동자에 대한 기피로 면접에서부터 입사 후에도 결혼 사실을 숨기거나 혼인신고를 미루는 사례들이 보도되었다.

이런 반응들이 있고 업무도 뺏어가고. 나뿐만 아니라 출산휴가를 갔다 온 여성들도 그렇고 그런 푸대접을 받고 있는데 월급 면에서도 당연히 조금 주려고 하고 승진도 안시키려고 하고 그런 거 다 알면서도 어쩔 수 없는 거지 뭐. 임신사실 밝히고 나서부터 바로 업무를 나누는 거부터 힘들니까 업무를 나눠주겠다. (나눠달라고 했어요?) 아니야. 나는 그냥 뭐 배려인가보다 라고 생각만 했지. 나한테 어떤 업무를 나눠줄까 물어봐야 하잖아. 그런데 남자들끼리만 논의해서 가져 가더라도. 이미 우리 부서에 출산휴가 다녀온 두 명의 여성이 자기업무가 아닌 다른 업무로 옮겨지는데 약간 좀 더 존재감이 없는 업무. 한달도 안되서 다 업무를 바꿔 버린거야. 이미 그런 상황들을 봤기 때문에 뭐랄까 개인적으로 덤덤해지더라. 그런 얘기 많이 들었는데 연봉협상하기 전에 임신사실 얘기하지 말라고. 그런데 병원을 많이 다녀야해서 어쩔 수 없이 얘기할 수밖에 없었어. 나도 웬만하면 3월 이후에 얘기하고 싶었는데. 지금 좀 후회해. 정말로 내가 만약에 임신사실을 알리지 않았으면 이렇게 했을까. 속이려면 속일 수 있었는데 억울하긴 하지. (B)

대형프랜차이즈학원에서 일하고 있는 B님의 회사에서는 출산휴가는 사용할 수 있지만 육아휴직을 쓰고 나면 퇴사하는 분위기라고 한다. B님은 인터뷰 당시 출산을 앞두고 있었는데 임신사실을 회사에 알렸더니 명목상으로는 힘들테니 일을 나눠주겠다며 B님의 의사가 반영되지 않은 업무분장이 이뤄졌다고 한다. 주요업무가 다른 직원들에게 나눠진 상황에서 B님은 다음 인사고과 때 현저히 낮은 평가를 받을 수밖에 없었다. 비단 B님의 경우만이 아니라 출산휴가를 다녀온 다른 여직원들 역시 복직 후 '좀 더 존재감 없는 업무'를 맡거나 승진에 어려움을 겪는 등의 일이 많았다고 한다. 이러한 문제가 잦다 보니 여직원들 사이에서는 연봉협상 전에 임신 사실을 알리지 말라는 '조언'이 돌기까지 한다. 이러한 조언을 알고는 있었으나 병원을 다녀야 하기 때문에 알릴 수밖에 없었던 상황에 대해 억울한 심정이 들었다고 말했다.

육아휴직이라든지 이런 것들이 제도적으로 잘 돼 있던 시기였지만 00회사는 사실 30대 초반 직원들은 결혼하면 그냥 그만두기도 했었어요. 정규직들은 육아휴직을 하고 돌아오는 경우가 있던 했었는데 비정규직은 그런 게 어려웠던 것 같고. (E)

그리고 비정규직 노동자에게 육아휴직은 더 어려운 일이다. E님이 일했던 공기업에서 정규직 노동자가 육아휴직을 사용하고 복직한 경우는 봤지만 비정규직 노동자가 이 제도를 사용하기는 어려웠다고 말한다.

회사랑 집이랑 되게 가까웠어요. 임신했을 때도 가까워서 출퇴근 상관없었거든. 애 낳으면서 엄마보고 봐달라고 해서 지금동네로 왔는데 여기서는 임신해서는 못 다니겠는 거야. 내가 생각하기에. 신랑한테도 이야기를 했는데 나 둘째 생기면 회사 그만 둘거야. 그런데 솔직히 그만 두기는 싫거든. 얼마 전에 저랑 비슷한 케이스가 있는데 개는 다른 운용사에 다니는데 저랑 비슷한 업무를 해요. 근데 갑자기 나한테

태 자기 자리 되게 편하고 좋대 업무 괜찮다. 자기 자리로 올래? 이러는 거예요. 그래서 내가 갑자기 왜 그래? 이랬더니 자기 그만 둘 거라는 거야. 그래서 그냥 육아휴직 쓰고 생각해보면 되잖아. 이랬더니 육아휴직 얘기 했는데 안 된다고 그랬다는 거야. 그래서 그냥 육아휴직 쓰고 그만 두는 걸로 해결이 됐대요. 옮겨볼까라는 생각을 했지만 육아휴직이 안되는데 굳이 내가 거기 가서 급여를 조금 더 받아봤자 얼마나 더 받는다고... 옮기면 힘들잖아요. 육아휴직도 안주는데 가긴 좀 그래요. (H)

얼마 전 H님은 비슷한 계열의 다른 회사에 일하는 여성노동자에게 회사를 옮기지 않겠냐는 제의를 받았다고 한다. 임신 중인 해당 여성노동자가 그만 두려는 이유는 육아휴직 후 복직이 어렵기 때문이라는 것이다. 한 명의 아이를 둔 H님은 둘째아이가 생기면 그만 두겠다고 남편과 이야기를 나눈 적은 있지만 사실 일을 그만 두고 싶지는 않다고 한다. H님은 육아휴직을 사용하지 못한다면 급여를 조금 더 받더라도 굳이 회사를 옮길 이유가 되진 않는다고 말한다.

애기 낳고나서 3개월 유급휴가를 주잖아요. 고거 썬 거예요. 출산휴가 딱 찾아먹었죠 3개월. 그 기간 중에도 '웬만하면 출근하라'는 말에도 굴하지 않고 딱 3개월 쉬고. 그때는 여직원이 많지 않을 때여서. 또 규모가 작으면 내 일을 대신해줄 사람이 없어요. 만약에 남자면 영업은 조금 힘들어도 다른 사람이 나눌 상황이 되는데 제가 하는 일이 회계인데. 업무 특성상 제가 아니면 할 사람이 없는 관계로. 다른 분이 그냥 와서 하면 내가 다시 복직할 때 그 분은 나가야되는 상황이 되잖아요. 그래서 그냥 다른 직원이 대총 3개월만 버티면서 제 일을 했던 거예요. 그래서 그 직원이 언니 둘째까지면 자기 퇴사한 다음에 가져야 된다고. 되게 미안했어요. (L)

대형로펌이 아닌 소규모 변호사 사무실에서 일하고 있는 L님은 출산휴가를 사용하지 않았으나 이 때문에 다른 여직원이 L님의 업무까지 도맡아 하느라 어려움을 겪었다고 한다. 출산휴가인 3개월을 대체할 인력을 채용하기 어려운 회사 사정 상 다른 노동자가 두 배의 업무량을 버티며 일했던 것이다. 이 때문에 L님은 동료 여성노동자에게 미안한 마음을 가졌다고 한다. 법적으로 보장된 제도를 사용한 것임에도 불구하고 노동자가 미안한 마음을 품어야 하는 것은 분명히 문제적 상황이다.

한편, 제도의 활용은 조직문화에 따라 얼마든지 가능할 수도 있다. A님은 아이를 돌봐주시던 어머니가 갑자기 편찮으시게 되면서 일·가정 양립이 어려워졌다. 함께 일했던 노동자들이 A님에게 육아휴직을 사용할 수 있도록 하여, 공동체의 이해 속에서 경력단절의 고비를 넘겼다고 한다.

육아가 전혀 상상과 다른 거예요. 그래서 너무 좌절을 많이 해서 육아휴직 중간에 저 그냥 복직할게요 하고 나왔어요. 애는 어린이집에 보내고, 친정엄마한테 어린이 집 보내는 시간 전후로 맡기고. 도저히 일은 해도 애는 못보겠더라고요. 그래서 복직을 했는데 복직하자마자 3년 동안 너무 힘들게 일을 하는 바람에 친정엄마가 병이 나셨어요. 그래서 회사에 내가 남은 육아휴직을 쓰지 않으면 퇴사해야 한다고 했는데 그걸 진심으로 받아주신 거예요 선배들이. 왜냐하면 너무 고생을 하면서 육아랑 일을 병행한 걸 보았기 때문에. 그러면 휴직해서라도 다시 돌아오라며 그 기간을 허용을 해주신 거예요. (A)

그때 팀장이 남자팀장이 왔는데 굉장히 인권지수랄까 이런 게 높은 사람인거예요. 그만뒀야 할 수도 있겠다 했더니 무슨 소리냐. 병가를 낼 수 있는지 알아본달지, 방법을 찾아보자 했는데. 임신기간 동안 그 팀장 때문에 여러 가지 배려를 받았죠. 진단서를 내면 병가처리를 할 수도 있고. 아 신종플루 짝 들었을 때 다른 후배여자가 아들이 신종플루다 했더니 그럼 재택으로 할 수 있게 회사하고 얘기를 해보겠다. '아 엄마가 오시면 된다'하니 아니 무슨 나이트 양반이 하루 종일 애하고 있는 게 무슨 힘든 일이지, 전염병이 큰일이지 사정하고 얘기해서 아이가 오지도 가지도 못하고 돌봐줘야 된다 해서 삼사일을 재택으로 할 수 있게 해준달지. (I)

임신 중에 입원을 해야 하는 상황에 놓였던 I님은 '인권지수가 높은' 팀장의 적극적인 '배려'를 받으며 병가 사용이나 사규 활용 등 노동지속을 위한 방안을 찾을 수 있었다고 한다. 그리고 다른 일례로는 신종플루에 걸린 아이를 둔 노동자에게는 재택으로 일할 수 있도록 사장에게 직접 제안하기도 했다는 것이다. 이처럼 A님이나 I님의 사례는 일하는 여성에 대한 조직 내 이해와 공감대가 형성이 된다면 기존의 제도가 기계적으로 사용되거나 제한되지 않을 수 있으며 제도의 본 취지를 백분 활용할 수 있다는 것을 알 수 있게 한다.

앞서 살펴본 출산육아휴직제도의 활용 및 차별 문제를 시정하기 위해 고용노동부에서도 최근 근로감독을 철저히 하겠다는 의지를 보이긴 했지만<sup>20)</sup> 출산육아휴직을 제대로 사용하지 못하게 만드는 조직 내 분위기, 인식 상의 문제도 해결되어야 한다. 노동자의 출산육아휴직에 대한 조직 공동체적 이해와 공감대를 높이는 동시에 관련 제도를 원활히 사용할 수 있도록 정책 및 구조적인 해결책이 필요하다.

20) <육아휴직했다고 승진제외? 보호법 있으나 마나>, 머니투데이뉴스, 2014.7.31.  
<http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2014073015383011567&outlink=1>

### Ⅲ. 고군분투하는 여성노동, 지속의 실제

#### 1. '운'으로 말해지는 여성노동의 지속

인터뷰로 만난 여성노동자 중 상당수는 친정어머니를 비롯하여 가족의 도움으로 돌봄 역할을 덜어내면서 지속의 위기를 넘겨왔다. 일·가정양립을 보다 수월하게 하기 위해 직장-집-친정집 간의 물리적 거리를 좁히는 등의 갖가지 노력을 기함으로써 노동지속을 가능케 했다. 20년 동안 일을 유지해온 C님은 '재수가 좋았다', '운이 좋았던 것 같다'고 말한다. 특히 이렇게 일을 지속할 수 있었던 데에는 C님이 일하는 것에 대해 '무조건 찬성'하는 친정어머니가 자녀 돌봄에 결정적인 역할을 해주신 덕분에 '일에 전념할 수 있었다'고 한다.

20년 동안 일을 유지할 수 있었던 것은 어쩌면 운이 좋았던 것 같다는 생각도 들어. 우연한 기회에 잡지사사 들어갔고, 인맥과 인연으로 일을 해왔던 것 같다는 생각이 들고. 그렇기 때문에 운이 좋았다고 말할 수밖에 없어. 끊이지 않고 일이 들어오는 것은 재수가 좋았다, 운이 좋았다 라고 말할 수밖에 없기도 하는 거고. 그리고 친정엄마가 결정적인 역할을 했다고 볼 수밖에 없어. 친정엄마는 딸에게 본인의 좌절된 꿈을 투영했어. 엄마는 내가 일하는 것에 대해 무조건 찬성하셨고. 내가 간혹 일을 쉬고 싶어 해도, 실제로 일을 쉬고 있을 때도 일을 하기를 끊임없이 권장했고, 첫째아이는 엄마가 전적으로 돌봤고. 지금도 엄마가 함께 살면서 아이들을 돌봐주고 있어. 그래서 일에 전념할 수 있었던 것이 가능했던 거야. (C)

저는 뭐 굉장히 운이 좋은 케이스고, 직장과 육아를 병행할 때 아주 남다른 고통이 있거나 한 것 아니었고, 남편도 육아를 잘 분담해줬고. 이모님도 경제적인 수입이 필요하셨어요. 그래서 제가 사례비를 조금 드리고, 이모님께서 애를 맡아서 키워주고. 나중에는 이모님이 사는 동네로 이사갔어요. 지금 그 동네에 살아요. 그 이후로 계속 저희 애를 케어해 주고 계시죠. 지금 중학생이에요. 당시에 저희 집 식구들은 제가 이모님께 맡기는 게 어떠냐 했더니 '그래 그래라 네가 힘든데, 그럴 수 있어서 다행이다.' 그랬어요. (J)

J님이 일과 육아를 병행하는 데 '남다른 고통'이 있지 않았던 것에는 자녀 돌봄을 이모님에게 맡겼기 때문에 가능했다. 일과 육아를 병행하기 힘든 상황이었기 때문에 가족들도 자녀를 돌봐줄 이모님의 존재에 대해서 '다행'이라는 반응이었다고 한다. 자녀 돌봄을 원활히 하기 위해서 이모님이 사는 동네로 이사했고 자녀가 중학생이 된 지금까지 돌봐주시고 있다.

저는 인생에서 고비도 많았지만 그만큼 주변에서 많이 도와주셔서 여기까지 온 거  
기 때문에. 저 혼자 온 건 없어요. 운이 좋았어요. (A)

친정어머니에게 자녀 돌봄을 맡겼던 A님 역시 ‘운이 좋았다’고 말하는 데  
주변에서 많이 도와줬기 때문에 지금까지 일할 수 있었다는 것이다. 이처럼  
C님, J님, A님이 말하는 ‘운이 좋았다.’라는 말은 단순히 ‘재수가 좋았다.’라  
는 것을 의미하기보다는 일을 지속하기 위해 보조양육자가 반드시 존재한다  
는 것을 의미하는 것이었다. 사회적 돌봄이 전혀 보장되지 않는 현실 속에서  
여성노동자들은 아이를 돌봐줄 수 있는 친정어머니와 같은 보조양육자가 존  
재해야지만 일을 지속할 수 있는 것이다. 이런 현실 속에서 인터뷰이들은 보  
조양육자가 없어 일을 그만둘 수밖에 없는 여성들에 비해 ‘나는 운이 좋았  
다.’라는 식으로 현재의 상황을 해석하고 있었다.

또한 상당수 인터뷰이들도 지금까지 계속 일을 해올 수 있었던 것은 운이  
좋았기 때문이라고 답하고 있었다. 10년이 넘는 시간 동안 일을 지속하면서  
여성노동자들은 갖은 고군분투를 겪고 나름의 노력을 해왔을 텐데 왜 그들이  
거쳐 온 시간에 대해 ‘운이 좋았다.’라고 말하는 것일까? 스스로의 노동지속  
에 대해 ‘운이 좋았다’고 말하는 것인지에 대해서 이유를 찾아 볼 필요가 있  
었다. 방송국 속기사로 일했던 G님의 이야기를 통해 ‘운’에 대한 해석의 실  
마리를 찾아보도록 한다.

승진을 하려면 어떤 실적이 있어야 되는데. 하다못해 자판기기를 많이 팔든지 아  
니면 케이블방송을 하나 가져온다든지. 이런 식의 뭔가 실적이 있어야 승진이 될  
건데 여자들은 계속 입력만 하기 때문에 그런 실적을 할 수 있는 게 없잖아요.  
(G)

당시 G님의 직장에서 승진을 하기 위해서는 영업 실적이 반드시 필요하  
다고 한다. 승진을 하려면 ‘하다못해 자판기기를 많이 파는’ 영업을 해야 한다  
는 것이다. 하지만 앞서 살펴보았듯이 업무 분장에 있어서 남성들에게는 영  
업업무를 부여하지만 여성에게는 입력업무만을 부여하기 때문에 실적을 낼  
수 없는 조건 속에 있었다. 실적을 내고 승진을 하며 조직에서 살아남기 위  
해서는 그만큼의 기회가 있어야 가능함에도 불구하고 여성은 입력업무만을  
하게 하는 성별 분업적인 일의 형태가 고착되어 있었던 것이다. 실적과 승진  
의 기회를 제대로 가지지 못하게 되다 보니 직장에서 오래 동안 일을 지속하  
는 것 자체가 쉽지 않게 되고, 다른 여성들보다 오래 일하게 되면 ‘운이 좋

은 케이스’가 된다.

기회는 공평하게 주어지는 것이 아니었다. 겉으로는 업무배치에 따라, 실제  
적으로는 성별에 따라 기회가 다르게 적용되고 있다는 데에 문제가 있다. 혹  
여 이 기회를 여성이 갖게 될 경우에는 기회를 갖지 못한 수많은 여성들 가  
운데 얻어진 것이기 때문에 스스로에 대해 ‘운이 좋다’고 말하는 것으로 볼  
수 있다. 일을 구해서 입사를 하고 일의 성과를 인정받고 승진을 하는 과정  
속에서 ‘기회의 희소성’, ‘성별화 된 기회’의 문제는 여성의 노동지속에 밀접  
한 연관을 가지게 된다. 여성으로서 일의 지속이 얼마나 어려운지 인지하고  
있기 때문에 지금의 차별적 노동시장에서 살아남은 것 자체를 ‘운’으로 받아  
들이게 된다. 여성에게도 공평하고 공정하게 기회가 주어진다면 여성노동자  
는 자신의 노동지속에 대해 ‘운’이 아닌 다른 것으로 의미화 할 수 있을 것  
이다.

## 2. 다음의 노동은 자영업과 프리랜서

여성의 경제활동참가율이 가장 높은 세대는 40대이고 두 번째로 높은 세  
대는 50대이다<sup>21)</sup>. 즉, 40대인 인터뷰이 여성의 경우에도 앞으로 10년 이상  
일을 할 수 있다는 것이다. 인터뷰이 여성 중에서 프리랜서로 일하는 C님 외  
에는 모두 회사에 소속된 노동자였는데<sup>22)</sup>, 이들은 다음의 노동에 대해 어떤  
형태와 내용일 것으로 염두하고 있을까.

21) 통계청 여성 세대별 경제활동참가율(2009~2014.9)  
[http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7012&conn\\_path=I2](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012&conn_path=I2)

연령계층별	2009	2010	2011	2012	2013	2014.09
20 - 29세	61.8	62.4	62.5	62.9	62.0	63.3
30 - 39세	54.2	55.3	55.5	56.0	57.0	59.0
40 - 49세	65.4	65.8	66.2	65.9	65.9	66.7
50 - 59세	57.1	57.9	58.7	59.1	60.4	62.7

22) 인터뷰이인 M님은 학습지교사로 일하고 있는 특수고용형태에 속하는 노동자이다. 학습지  
교사의 노동자성이 사회적·법적 이슈로 다루어지고 있는 문제이긴 하나, 노동종속성의 차  
원에서 학습지교사의 노동자성은 인정되어야 하는 것으로 본다. 실제로 학습지 사무실에  
출근하여 아이들을 가르칠 준비를 하고 회사의 요구에 따라 성과를 맞춰야 하는 등 M님  
의 일 경험을 통해 보면 노동종속성은 상당한 것으로 보인다.

내 수명이 80이 될 수 있어요. 그 때 뭐 먹고 살 것인가. 뚜렷한 게 없어요. 보충이 있지만 이걸로 될 수도 없고. 다행히 아이가 한 명이어서 건사는 할 수 있지만 우리의 미래가 불투명해요. 그런 걸 생각하다보면 나 역시 나 좋아하는 일 할래 개념이 아니라 가능하면 대가를 받을 수 있는 일을 해야 하죠. 옛날엔 그래도 취직이 좋았고 정년이 보장되는 시기가 있었어요. 아껴서 살면 애들 다 가르치고 살 수 있었어요. 큰 욕심 없이도. 지금은 진짜 힘들겠다는 생각을 머릿속에 갖게 된 거예요. 더 이상 계급상승도 없고 개천에서 용 나는 것도 없고. (D)

지금 직장에서 약 3년의 정년을 남겨둔 D님은 다음의 노동과 삶에 대해 ‘뚜렷한 게 없다’고 말한다. 정년이 보장되는 옛날과 달리 지금은 ‘더 이상 계급상승도 개천에서 용 나는 것도 없다’고 한다. 수명은 길어지고 안전망은 불확실한 현실에서 불투명한 노후에 대한 불안감은 당연히 생길 수밖에 없다. 그렇기 때문에 좋아하는 일을 하기보다는 대가를 받을 수 있는 일을 택하게 된다. 노후에 대한 불안은 다른 여성노동자에게도 확인할 수 있었다.

다들 막 이렇게 국민연금도 붓고 개인연금도 붓고 노후를 준비하잖아 나는 그런 식의 노후로는 못살 것 같아. 나는 내 일을 해야지 내 삶을 유지할 수 있다는 생각이 들어. 그 형태가 무엇이 되더라도 내가 계속 일을 할 수 있는 구조를 창출하는 것이 너무 중요하다 이게 노후다. 라는 생각이 커. 돈이 있으면 있는 대로 없으면 없는 대로 가능한데 우리가 아무것도 사회에서 할 수 없다면 선택할 수 있는 것이 없어진다면 나는 견딜 수 없을 것 같다는 생각이 크고, 그렇게 하려면 결국 내 소유의 무언가를 해야 한다는 생각이 드는 거야. (C)

C님은 연금으로 노후준비를 하며 사는 것에 대해 회의적이다. 고용형태와 상관없이 계속 일할 수 있는 구조를 만드는 것이 중요하고 그것이 바로 노후 준비이지 않겠냐는 것이다. 계속 일할 수 있기 위해서 ‘내 소유’의 무언가를 해야 한다고 생각하기 때문에 프리랜서로 강의 등 일을 하고 있다.

직장 생활은 솔직히 출근하면서 하는 건 문제가 있을 순 있을 거 같은 한데. 할 수 있는 한 계속 하고 싶고요. 아니면 집에서 알바형식으로 조금 하는 거. 프리랜서 할 수도 있고. 일단은 애들이 대학교갈 때까지는 했으면 싶어요. 그 이상은 안 하고 싶어요. 솔직히 애들 대학교갈 때까지만 직장생활 하고 싶지. 그 이후는 프리랜서 할 수 있으면 하고 아니면 그냥 놓고. 그러면 좋겠어요. 이게 일이 있어서 성취감이 있고 그런 게 아니니까. 그러니까 힘들죠. 놀 수 있으면 노는 게 좋죠. (G)

할 수 있는 한 직장생활을 계속 하고 싶다는 G님은 그 한계선에 대해 자녀가 대학에 진학할 때까지라고 말한다. 육아로 인해 일을 중단했던 기간을 제외하고는 거의 20년, 그 중에서 속기사로만 8년 동안 일하면서 소모된 만큼 쉽이 필요한 것으로 보인다. 이후에는 속기사 일을 프리랜서로 하거나 ‘그

냥 놀고’ 싶다고 한다. 성취감이 있는 일이 아니기 때문에 힘들다는 것이다. 그래서 계획하는 다음의 일은 프리랜서 형태이다. 왜 여성노동자들은 다음의 노동으로 자영업 아니면 프리랜서를 생각하는 것일까?

이제는 솔직히 나이가 제일 걸리니까 이직은 생각지도 못하고 확실히 나이 들어서 하려고 하면은 자기 일 갖는 거밖에 없겠더라고요. 가게를 오픈한다거나. 일적으로는 아무래도 나이가. 이직은 생각 못하고. 마지막 회사라고 솔직히 생각하고 있어요. 나이 때문에. 내 마음은 안 그렇고 일 열심히 할 수 있는데. 내년이 문제죠. 다른 회사로 넘어가면 거기서 어떻게 될지. 올해까지는 괜찮아요. (K)

상당히러 오시는 분들 보면 애들 크니까 뭇 좀 해야겠다고 하시는 데 뭘 하실 줄 아시나 하면 없는 거예요. 그러다보니까 일을 선다는 생각 자체를 못하죠. 나중에는 강사도 나이가 어느 정도 차면 할 수 없을 때가 올거라구요. 그럼 어린이집을 해볼까. (계속 일을 하실 생각이시네요?) 일을 할 수 있는 몸과 정신상태이면 계속 일을 할 것 같아요. (F)

그나마 이름도 있고, 어떤 테두리 안에 있으니까 백화점을 다니지 않나. 안 그러면 어디를 가겠어. 내 사업을 하는 게 아닌 한. 식당 아니면 서빙 아니면 청소 아니면 공장일잖아. 그러니까 그거보다는 이 직업이 낫겠다 싶어서 있는 것 같아. 물론 힘들지만 또 좋은 점도 있지 익숙해졌기 때문에. 만약에 그만두면 내 장사할 것 같아. 남의 밑에 가서 월급 적게 받고 할 수 있는 일이 없을 것 같아. 아니면 더 월급 많은 데로 가든지 그런데 나이가 드니까 자신이 없어. (T)

텔레마케터를 거쳐 관리업무를 맡고 있는 40대 초반의 K님은 지금 다니는 회사를 ‘마지막 회사’라고 생각하면서 다음의 일에 대해서 ‘가게를 오픈’하거나 ‘자기 일 갖는 것’ 즉, 자영업 밖에 없다고 말한다. 열심히 일할 수 있는 마음을 가지고는 있지만 계약이 갱신되면 다시 일을 구해야 하는 계약직 신분으로서 나이가 걸리기 때문이다. 지금의 일 다음으로 강사를 생각 중인 F님은 강사 일도 나이가 차서 할 수 없게 되면 어린이집 운영을 이야기한다. 백화점에서 10년 넘게 판매 일을 하고 있는 T님 역시 지금 일을 그만두면 ‘장사’를 할 것 같다고 말한다. 그게 아니라면 일할 곳은 식당, 서빙, 청소, 공장이라고 생각한다. 그래서 백화점 일이 힘들더라도 익숙해졌기도 하고 다른 일을 하기엔 나이 때문에 자신이 없기 때문에 지금의 판매 일이 더 낫다고 생각하고 있는 것이다. 이처럼 30-40대 여성노동자는 일을 지속하기 위해서 개인적으로 조건을 만들어내고 일할 의지와 마음을 다지는 등의 일하고자 하는 욕구가 있음에도 불구하고 계속 부딪히는 한계들에 지지거나 안주한다.

사실 자영업은 자기 사업으로서 운영하기 위해서 그만큼의 책임과 시간투

여가 상당히 필요하고 프리랜서는 고용형태 상 불안정한 노동조건이라는 구조적 문제가 있음에도 불구하고 여성노동자들이 자영업과 프리랜서를 다음의 노동으로 생각하는 것은 일과 삶을 스스로 컨트롤할 수 있길 기대하기 때문이다.

프리랜서로 일을 하게 된 계기가 있었어. 일을 하던 중에 내가 교통사고를 당했는데 7중 추돌사고가 났는데 이를 만에 깨어났어. 그렇게 열심히 하던 내가 처음으로 너무 큰 좌절을 겪게 된 거야. 내가 지냈던 모든 일상이 하루아침에 한 순간에 와장창 깨져버릴 수 있다는 것을 내가 경험하게 된 거야. 죽을 수 있다는 것, 곧 다 끝날 수 있다는 것 그래서 내가 일에 대한 의미가 없어졌어. 원하지 않는 일로 자신을 희생해야하는 수많은 시간들 낭비라는 생각이 들어서 나는 부모로서 내 아이에게 물려줄 수 있어야하는 것은 일거리라고 생각하는데 내가 했던 낭비들을 반복하게 싶지 않아. 그래서 나는 내 아이에게 아이가 하고 싶은 일을 일거리를 제공하는 부모가 될 수 있는 것, 우리 아이를 위해 일거리를 주고 싶은 거야. 물려줄 수 있는 가족기업 같은 것이 있으면 좋겠다는 생각을 하는 거지. 옆에 상사 때문에, 아니면 하고 싶은 일을 위해서 그것을 얻기 위해 버티고 희생하는 시간이 너무 아깝고 안타깝고. (C)

여가생활을 활용할 수 있는 분야에서 일하는 사람은 주말에 쉴 수가 없어요. 친구가 결혼해도 갈 수가 없는 거예요. 집안에 누가 결혼을 할 때 주말에 그 직원이 쉬면 다른 직원들이 원망을 해요. 일손 부족한데 그 날 재 안나오네 하고. 다 먹고 살자고 하는 건데. 우리끼리 당시에 사람 도리는 하고 살아야 하지 않겠냐고 얘기했어. 그래서 제가 나오면서 생각했어요. 지금 받는 거에 반만 받아도 되니까 주말엔 쉬고 주 오일 근무. 내가 쉬는 날이 정해진 일을 해보자 해서 나온 거예요.(F)

C님이 프리랜서가 된 계기는 큰 교통사고를 당하고 이를 만에 깨어난 후 하루아침에 일상이 깨질 수 있다는 것을 인지하면서 앞만 보며 해왔던 일의 의미를 잃었다고 한다. 원하지 않는 일을 하느라 자기희생을 하는 것은 낭비이고 아깝다는 생각으로 자녀들에게는 본인이 경험한 낭비를 반복하게 하고 싶지 않다는 생각도 한다.

첫 직장에서 주말근무가 잦았던 F님은 월급을 적게 받아도 쉬는 날이 보장되는 일을 하고자 이직을 했었다. ‘사람도리’도 하지 못하며 자기 삶이 노동에 잠식되고 소모되는 것에 대해 힘들었던 것이다. 이러한 상황에서 일을 하면서 자기 삶을 컨트롤 할 수 있는 욕망의 반영으로 ‘막연히’ 자영업과 프리랜서를 상상하게 되는 것이 여성노동자의 ‘슬픈’ 현실이다.

### 3. 개인과 가족에게 책임을 전가시키는 사회

인터뷰를 통해 만난 여성노동자들은 노동시장에서 일을 지속하기 위해 고군분투하고 있었다. 고군분투의 사전적 의미는 ‘적은 인원이나 약한 힘으로 남의 도움을 받지 아니하고 힘에 벅찬 일을 잘 해내는 것을 비유적으로 이르는 말’이다. 그러나 사전적 의미 그대로 남의 도움을 완전히 받지 않고는 일의 지속을 꾀하기란 쉽지 않은 일이다. 실제로 인터뷰이 중 거의 대부분이 가족의 지원을 기반으로 일을 지속할 수 있었다고 말한다. 그 중 절반의 여성들은 친정어머니가 돌봄 역할을 해주었다고 한다.

남편이 없는 상황에서 내가 육아를 하고 아이를 봐야 하는 상황이고 친정엄마도 저녁에는 굉장히 힘들어하니깐 내가 데리고 가면 애가 밤에 안자잖아요 정말 밤을 꼬박 새고 그 다음날 출근하고 화장실가서 많이 졸면서 있었던 적도 있고 너무 힘들었니까 정말 포기하고 그만하고 싶다는 생각을 중간중간 했었던 것 같아요. 그런데 그걸 그렇게 못했던 것은 정말 살아야 되니까 그걸 버티고 버티고 그래서 그런 고비들을 넘겨가면서, 그때 정말 힘들더라고요. 나중에 베이비시터를 고용을 했어요. (O)

O님의 경우에는 일과 육아를 병행하면서 일을 ‘포기’하고 싶다고 생각 할 만큼 물리적으로 힘든 시간을 보냈다고 한다. 결국 베이비시터를 고용했고 이것으로도 채우지 못한 돌봄의 시간은 친정 부모님에게 맡김으로써 메웠다고 한다. 이처럼 인터뷰이 중 상당수는 가족의 지원을 기반으로 일을 지속할 수 있었다고 말한다.

내가 데려다 주고 데리고 오는데. 뉘쵸, 항상 뛰어 다녀. 정말로 항상 마라톤처럼. 옆고서 비 오는 날에는 땀범벅이 되어서 아 죽겠다 그러면서. 어린이집은 집 근처에 도보로 다닐 수 있는 거예요. 출근은 아홉시 까진데 집에서 8시에 나가서 유치원 데려다주고 출근하면 딱 맞는 코스야. 준비는 혼자 다 하고. 퇴근하고 유치원 가서 들쳐 업고 오는 거죠. 그때부터 저녁 준비를 하고 먹이면 8시 씻기면 9시. 좀 놀아주고 뭐 하다보면 10시. (N)

N님의 경우에는 혼자 아이를 돌보며 일을 지속하느라 ‘마라톤’하듯이 뛰어 다녔다고 한다. 조금의 틈도 낼 수 없을 만큼 바쁜 상황이었기 때문에 얼마 전부터 친정 부모님이 아이를 돌봐주시게 되었다고 한다.

사람들이 시어머니 모시고 살아? 하고 놀래요. 그럼 모시긴 뭘 모시고 살아 하죠. 우리 어머니가 우릴 보살펴주시는 거죠. 양육이 굉장히 중요한 문제잖아요. 그걸 어머니가 맡아주셨기 때문에. 어린이집도 보냈지만 그래도 퇴근 후의 시간도 있으니까. (아이가 일하는 엄마에 대해서 어떻게 생각할까요?) 일하는 엄마에 대해서 너무 당연하게 생각해요. 왜냐하면 엄마가 계속 일을 했기 때문에. 대신 할머니가 밥 먹여주고 빨래해주고 다 보살펴주시기 때문에 할머니가 있어서 안정감 있어요. 할머니가 안계시면 불안감은 있었겠죠. 엄마가 없으니까. 그런데 집에 할머니가 계셔서 일상적인 게 있으니까. (D)

엄마가 1층에서 살고 제가 2층에서 살았거든요. 아빠도 퇴직을 하고 집에 계실 때였고. 퇴직하고 나서 딱히 할 일이 없으시잖아요. 보통 아침에 제가 출근시간이 8시반이구나 이랬는데, 7시 정도에 애들을 깨워요. 애들 다 씻기고 옷 입혀서 1층으로 데려다놔요. 그리고 출근을 하고 애들은 9시부터 10시 사이에 유치원 차가 오거든요. 그러면 그때 엄마가 애들 보내고. 끝나서 애들이 집 앞에 내리면 엄마가 데리고 있고. 그러면 제가 집에 오면 애들 데리고 다시 올라가서 씻기고 챙기고. 애들은 9시면 자니까 자는 거 보고. 그런 생활을 몇 년을 했죠. (G)

저희 엄마나 남편이나 마찬가지로요. 일을 그만 두는 건 뭐 지금 현실적인 대안은 아니다. 방법을 찾아보자. 어머니 세대에 당신들이 이루지 못한 꿈을 딸을 통해서 대리적으로라도 이루고 싶었던 어머니의 지원이 한 몫을 한 걸로 보여져요. 저희 엄마는 늘 말씀하세요. 그래도 네가 이만큼 해줘서 고맙다고 생각하세요. 대리만족을 느끼고 계신거예요. 그래서 당신이 좀 더 고생을 할지언정 딸이 잘 나가는 걸 보고 싶어하세요. 야 어떻게 견뎌는데 여기까지 어떻게 왔는데 좀 더 버텨보자. 자기 아프셔도 좀 더 버텨보자. 그런 지원이 없었으면 회사생활 못했을 거예요. 같은 아파트 단지에 사세요. 일부러 제가 이사를 왔어요. (A)

A님의 경우 자녀를 돌봐주시던 어머니가 갑자기 건강상의 이유로 아이를 돌보는 것이 여의치 않게 된 상황을 겪었다고 한다. 그래서 일을 그만 두어야 할지 고민을 했지만 남편과 어머니가 A님의 퇴사에 대해 현실적인 대안이 아니니 일을 그만두지 않을 ‘방법’을 찾아보자고 한다. 일을 그만두고 아이를 돌보는 것이 최선의 선택이 아니라는 것이다. 더구나 어머니는 일하는 여성으로서의 딸에 대해 ‘대리만족’을 하기 때문에 건강이 좋지 않아 고생스럽더라도 “여기까지 어떻게 버텼는데 조금 더 버텨보자”며 일을 그만두는 걸 만류했다고 한다. 어머니의 이러한 돌봄 지원이 없었으면 A님은 회사생활을 못했을 것이라고 보고 있다.

한편, 직장과 집의 거리를 좁히는 것은 아이 돌봄 및 가사 일 병행을 원활히 하는데 드는 시간을 벌기 위해서라도 중요한 노동지속의 요인이 된다. 그래서 보조양육자의 돌봄 역할이 제대로 가능하도록 하고자 여성들은 어머니의 집과 가까운 곳으로 이사하기도 한다.

우선은 제가 원래 여기가 강남이었거든요. 애 때문에 엄마 집 쪽으로 이사오기는 했는데. 강남이 너무 멀어서, 휴가도 그때는 여름휴가 3일밖에 없었어요. 연차도 없고 너무 힘들어서, 휴가 많고, 가까운 데로 가야겠다. 그래서 그 조건 두 개 보고 옮긴 거예요. (H)

급여 때문에 솔직히 살짝 불만이 있는데. 그거보다는 제가 안아야 될 대가가 더 크다고 생각이 들기 때문에. 집이 가까워요. 회사 앞이거든요. (출퇴근하기 편하세요?) 5분 걸려요. 솔직히 다른 데 가면 1시간정도는 기본으로 걸리잖아요. 교통비 따지고 시간 따지면 급여 올리자고 옮기면 똑같잖아요. 특별한 이유가 없으면. (G)

H님은 전에 다닌 운용사를 그만두고 지금의 회사로 옮긴 이유에 대해서 연차휴일이 법대로 부여되지 않았던 이유와 출퇴근이 힘들었던 이유였다고 말한다. 연차휴일과 근거리 두 가지 조건을 보고 이직이 이뤄진 것이다. G님의 경우에는 출퇴근 시 5분 정도밖에 소요되지 않는 지금의 직장에 대해서, 급여가 적은 것은 불만이지만 교통비나 출퇴근 시간을 계산했을 때 급여수준이 더 높은 곳으로 옮기더라도 어차피 똑같은 것이라고 말한다.

여성은 직장이라 회사가 가까워야 되는 부분이 좀 있어요. 웬만하면 가까운 게 좋아요. 왜냐면 남편들이야 퇴근을 해서 집에 오면 부인이 차려주는 밥을 먹고 요즘은 분업이 된다고 해도 남편이 도와주는 부분은 한계가 있잖아요. 어쨌든 밥차리는 일이 여자 일이 되고 하다보니깐. 여자들이 조금 일찍 가서 밥을 하고 집안일을 해야되는데 집이 멀어버리면 힘들니까. 그래서 정말 똑같이 되려면 집이 가까우면 직장일 계속하는데 도움이 되는 거 같아요. 저는 신혼 때 00종이어서 힘들었어요. 그래서 솔직히 심각하게 고민을 했었어요. 저는 삶의 비애를 진짜 출퇴근 시간에 느꼈던 거 같아요. 너무 지치고. 집이 가까우면 회사의 일이 굉장히 가볍게 느껴질 수 있어서 직장을 그만두고 싶다는 생각이 덜 드는 거 같아요. 애가 있으면 직장이 가까우면 금방 갈 수 있고. 애 학교에 가야되는 일이 있어도 굳이 월차를 안 내더라도. 집이 가까우면 애가 학교도 가깝거든요. 점심시간이라도 택시타고 잠깐 갔다 올 수 있고. 그 때는 정말 퇴근하면서 늘 회사를 다녀야 되나 말아야 되나 생각하고. 출근은 좀 나아요. 저녁에는 좀 지치더라고요. 꾸미고 나가는데 저녁에는 오면서 힘들고 와서 또 집안일하고 하려면 힘들고. (L)

출퇴근 시간에 따라 일의 지속에 영향이 미친다는 L님은 장거리 직장생활을 했던 때를 떠올리며 출퇴근 시간에 ‘삶의 비애’를 느꼈다는 이야기를 했다. 집이 회사와 가까우면 회사 일이 가볍게 느껴질 수도 있어서 직장을 그만두고 싶다는 생각이 덜 든다는 것이다. 예를 들어 아이 학교를 방문할 일이 있더라도 점심시간에 짬을 내서 다녀올 수 있기 때문에 회사와 집의 거리가 가까운 것이 노동지속에 긍정적인 영향을 끼친다는 것이다. L님의 이야기처럼 ‘밥 차리는 일이 여자 일’이 되는 상황 속에서 저녁밥을 준비하고 가사 일을 하는 데에 드는 시간을 확보하는 것은 중요해진다. 그렇기 때문에 출퇴

근 시간을 줄임으로써 그만큼 가사 및 돌봄 일의 병행이 보다 압축적인 수행이 가능하도록 여성 스스로 환경을 만들게 된다.

이처럼 일·가정양립을 개인에게만 전가시키는 경향은 개인적 노력을 정책적으로도 장려하는 '문제'를 낳기도 한다. 지난 해 여성부에서 확대하겠다고 한 '손주 돌보미' 정책이 바로 이에 해당된다. 여성가족부에서 시행 중인 아이돌보미 사업과 연계해 할머니가 아이돌보미 교육을 받고 손주를 돌볼 경우 국가에서 손주 돌보미 수당을 지급하는 보육제도이다. 맞벌이로 일과 육아를 병행하기 어려워 친정어머니가 육아를 도와주는 사례가 실제로 많은 현실에서 당장은 반가운 정책일 수는 있다. 그러나 이 정책은 육아를 엄마의 일에서 할머니의 일로 바꾸는 것일 뿐이며 육아 및 가사 일은 여성이 전담하는 것이라는 인식을 강화할 수 있다는 측면에서 장기적으로 봤을 때에는 긍정적인 평가를 할 수는 없다. 또한 이 같은 정책은 사회와 국가가 책임져야 할 부분을 가족단위에게 일임시키겠다는 것과 다를 바 없다는 문제를 가진다.

한편, 왜 여성은 일·가정양립의 두 마리 토끼를 잡기 위해 이토록 개인이 혹은 여성의 가족이 노력하고 고군분투해야 하는가? 라는 의문을 떨쳐낼 수가 없다. 무엇보다 어머니와 가족의 도움이 필수전제조건이 되어야 여성이 일의 지속이 가능해지는지 파고들 필요가 있다. 어머니에게 돌봄노동을 부탁하고 이를 수월하게 하기 위해 이사를 하는 등 여성노동자 본인의 개인적 노력과 가족의 동원을 통해서야 가까스로 일의 지속이 가능해지는 상황은 사회구조 상의 문제를 개인화 혹은 가족화 하여 해결하려는 것과 다르지 않다. 여성 개인에게만 일·가정양립과 노동지속의 책임을 전가하는 악순환의 고리를 어떻게 끊을 수 있을 것인가. 여성의 노동지속의 조건에 대해 개인이 아닌 사회구조 상의 문제이자 사회공동의 문제로서 함께 풀어나야 할 논의거리로 부상시키는 것이 선행되어야 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

올해 일하는 여성 20명을 만나본 결과, 돌봄 역할을 상정하지 않는 노동자 모델을 당연시 하는 남성중심의 노동시장 안에서 성차별적 현실에 부딪히며 갖가지 어려움을 헤쳐 가면서 일을 해오고 있음을 알 수 있었다. 그리고 여성노동자들은 노동지속의 근거로 '운'을 크게 의미화하고 있으며 일에 대해 자조와 냉소를 느끼고 있었다. 개인과 가족의 노력만으로는 노동지속의 위기를 넘겨가며 일을 지탱하기란 점점 더 힘들 수 있다는 상황 또한 짚어낼 수 있었다. 이러한 여성노동현실에 대한 진단을 바탕으로 일하는 여성이 일을 계속할 수 있도록 하기 위해서 무엇이 변화되어야 하고 어떻게 달라져야 하

는지 고민해야 한다. 우선적으로 여성의 노동지속을 위해서는 여성노동정책의 패러다임 변화가 필요하다.

#### IV. 결론

##### 1. 더 이상 보조생계부양자는 없다.

IMF 이후 약 2년 후인 1999년 초 농협중앙회에서 대규모로 사내부부가 해고되는 사건이 있었다. 농협에서 일하던 762쌍의 사내부부 중 752쌍이 명예퇴직을 신청했고 그 가운데 90%가 넘는 688명의 퇴직자는 여성노동자였다. 긴박한 경영상의 이유가 없음에도 불구하고 대규모 명예퇴직을 실시한 농협은 '상대적 생활안정자'라는 명분으로 사내부부를 타깃으로 하였고 특히, 사내부부 중 여성노동자에게 주로 명예퇴직 압박을 가했다. 대규모 여성노동자 명예퇴직이 가능했던 데에는 '남성=가장=주생계부양자'라는 인식이 사회 전반적으로 통용되었기 때문이었다. 부당해고무효확인소송을 통해 4년간의 법적다툼 끝에 패소하기는 하였으나 "소송결과를 떠나 사내부부해고, 여성우선해고라는 흐름이 남성생계부양자논리를 기반으로 하고 있다는 점을 드러내고 이에 대한 이데올로기적 대응이 매우 필요하다<sup>23)</sup>"는 문제의식을 갖게 한 사건이었다. 이러한 문제의식이 제기될 수밖에 없었던 것에는 당시 이 사건을 둘러싼 사회적 분위기를 통해서 짐작할 수 있는데 "임금 승진 등 제반 여건에서 남성보다 열악한 여성이 남편을 보호하고 가장의 체면을 봐서라도 남편 대신 퇴직하는 것은 두말하면 잔소리라고 할 것이다. 남성은 말할 것도 없고 같은 생각을 하는 여성도 적지 않을 듯하다. 가정경제의 1차적 책임이 가장에 있고 성역할분담이 뚜렷한 우리나라 상황에서는 이런 견해를 나무랄 사람은 별로 없을 것 같다.<sup>24)</sup>"는 것이 일반적이었다.

농협사내부부 해고 사건을 비롯하여 대규모 구조조정 광풍이 불었던 엄혹했던 IMF 시기 이후 신자유주의 흐름에 맞춰 비정규직 확산 등 노동유연화

23) <여성운동 세로쓰기>, 한국여성민우회20주년운동사연구위원회 엮음, 최명숙, 한울아카데미(2007) p88

24) <연합시론 성차별, 집단고발로 비화>, 연합뉴스, 1999.5.18.

http://media.daum.net/breakingnews/newsview?newsid=19990518143900409

가 가속화됨에 따라 노동권은 계속 하락되고 있는 상황이다. 이러한 상황 속에서 남성생계부양자 모델만으로 집안 경제를 유지할 수 있었던 구조는 흔들리게 되었다. 이에 따라 여성 또한 생계부양자로서 그 역할을 수행할 필요가 생기게 되었다. 그렇다면 농협사내부부 해고 사건 이후 15년이 지난 현재, 사건 당시의 주요 키워드였던 ‘남성=주생계부양자, 여성=보조생계부양자’ 논리는 변하지 않고 여전히도 유효한 것일까?

지금 현재 상황에서 가장 안정적이기 때문에 이 일을 하고 있는 거죠. 지금이라도 이 월급에 이정도 시간만 해준다고 하면 다른 데 갈 용의도 있어요. 무슨 자아실현 이런 거 전혀 없어요. 경제적인 이유. 내가 이 정도를 해줘야 경제적인 부분이 해결되기 때문에. 다들 찬성을 하죠. 딸들도 돈이 필요하지 엄마가 필요한 게 아니고. 애기아빠도 혼자 벌기 너무 힘들고. (G)

사내 회계 담당, 타일회사 경리를 거쳐 현재 속기사로 8년째 일을 지속하고 있는 G님은 노동의 가장 큰 이유로 ‘경제적인’ 것을 말하고 있다. 남편 ‘혼자 벌기 너무 힘들기’ 때문에 그리고 일하는 G님에게 용돈을 받을 수 있다는 이유 때문에 딸 역시 엄마의 노동을 ‘찬성’한다고 한다.

신랑한테도 나 정말 못하겠다고. 업무에 대한 스트레스 크고, 육아까지 있으니 그 스트레스가 너무 큰 거야. 신랑도 아는 게 외벌이랑 맞벌이랑 다른 거야. 자기도 인제 쓰고 싶은 거에 쓰고 싶은 거야. 솔직히 외벌이는 되게 쓰기 힘들거든요. 그러니까 육아랑 돈 모으기 힘들잖아. 신랑 회사에도 여직원들 많은데 외벌이는 빠듯하게 사는 게 눈에 보이는 거야. 내가 그만 둘까? 이러면 왜? 막 이러면서 외벌이도 주변에 보면 너무 힘들대요. 자기도 힘든 게 싫은 거지. (H)

회사 일로 인한 스트레스와 육아가사일의 병행으로 지친 H님은 일을 ‘못하겠다’, ‘회사 안다니고 집에서 쉬면 안되냐’고 남편에게 이야기를 던진다. 이런 이야기에 남편은 어느 때에는 쉬라고 하기도 하고 또 다른 때에는 ‘왜’ 그만두려는지 물으면서 외벌이를 하는 주변 사람들이 빠듯하고 힘들게 생활한다는 말을 덧붙인다고 한다. 남편 역시 혼자 벌어서 생활해야 하는 것에 부담을 가지고 있는 것이다.

처음에는 솔직히 좀 도피. 제가 시댁하고 결혼하면서 계속 같이 살았거든요. 처음에는 그게 싫어서 회사를 다녔었어요. 사실 애들 아빠도 결혼하면서 집에 있기를 원했는데 나는 그게 싫어서 나갔거든요. 처음에는 그랬는데 지금은 아무래도 집안에 기여하는 것도 어느 정도 있고. 애들 아빠가 머리를 잘 쓴 거 같아요. 생활비는 남편이 번 걸로 하고 제가 번 거의 일부는 적금을 아예 같이 넣어서 중간에 못 그만두게. 저도 돈을 버는 데 뿌듯함을 느껴요. 남편 버는 걸로는 오로지 생활만 해

야 되는 거고 대출 받고 이런 게 있으니까 같으면서 저금하려면 제가 같이 버는 게 조금 도움이 되죠. 이 나이에도 일할 수 있는 거에 감사하고 다닐 수 있는 거지. 솔직히 1년씩 연장하는데 언제 여기서도 끝날지 모르니까. 감사해하면서 다니고 있어요. (K)

시댁살이를 해야 했던 K님은 집에서 벗어나기 위해서 회사생활을 계속 했다고 한다. 결혼했을 때 남편은 K님이 일하지 않고 ‘집에 있기를 원했다’고 한다. 현재 남편이 버는 것만으로는 저축이 되지 않기 때문에 K님의 수입은 집안 경제에 중요한 기여를 하고 있다.

위에서 인터뷰이들이 이야기했듯이 여성이 임금노동시장에서 일하는 것에 대한 거부감이 없다는 점과 외벌이만으로는 불안정한 상황 때문에 맞벌이 노동을 한다는 점에서 남성만이 생계부양자라는 인식은 더 이상 현실에서 통용되지 않는다는 걸 알 수 있다. 실제로 “지난 해 통계청이 발표한 맞벌이 가구 수는 배우자가 있는 1178만가구 중 505만가구(42.9%)<sup>25)</sup>”라고 한다. 세대별로는 30대는 40.6%, 40대는 50.8%, 50대는 49.9%로 기존 노동자의 절반 가량이 맞벌이를 하고 있다는 것을 알 수 있다. 문제는 이 같은 현실과 달리 정부정책은 여전히도 ‘남성=주생계부양자, 여성=보조생계부양자’ 인식에서 벗어나지 않는다는 데에 있다. 지난 해 정부는 고용률을 높이겠다고 여성을 대상으로 한 시간제일자리 정책을 내놓은 바 있다. 양육전담을 여성의 주요한 역할로 보면서 ‘여성=보조생계부양자’라는 인식 하에서 정책을 구상하기 때문에 시간제일자리와 같은 임시적이고 저임금인 일자리의 대상으로 여성을 상정하는 것이다. 그러나 현실에서의 여성노동자는 시간제 일자리가 아닌 온전한 일자리, 성평등한 일자리를 필요로 하고 있다.

올 해 인터뷰를 통해 만나서 들은 여성들의 일경험, 노동욕구와 통계청의 맞벌이 부부 수치 발표를 통해 알 수 있듯이 삶의 현장에서는 분명하게 변화가 보이고 있다. 그러나 노동구조와 정책은 여전히 남성이 주생계부양자, 여성은 보조생계부양자로 상정하여 나오고 있다. 또한 앞 장에서 살펴본 것이 이 같은 정책과 인식은 업무를 여성적 일과 남성적 일로 나눠지게 하고, 여성은 하위직에 머물고 관리자급이나 임원의 상당수는 남성이라는 구조적 결과로 이어지게 한다. 즉, 여성에 대해서 노동자로서 적합하지 않은 존재로서 여기고 임금노동시장에서 ‘조연’이나 ‘카메오’로만 역할하게 하는 것은 현실

25) <맞벌이 느는데...‘육아 보장 없는 사회’ 그대로>, 한겨레신문, 2014.10.12.  
http://www.hani.co.kr/arti/society/society\_general/659417.html

과 맞지 않다. 정책이 현실을 따라오지 못하는 형국인 것이다. 여성노동의 지속은 개인이나 가족의 고군분투로 해결할 수 있는 것이 아니다. 기존의 가부장적 노동자모델인식으로부터 나아가 여성노동자 또한 주요한 경제적 주체로서 인식전환을 하여 정책 등 사회구조 전반의 변화를 통해 해결가능한 문제이다.

## 2. 여성노동 <지속의 조건>을 찾아서

이번 사업을 통해 만난 여성노동자의 노동의지와 욕구를 담은 만한 정책들은 무엇인지, 어떻게 구성하고 작동시켜야 할지 고민을 하게 되었다. 무엇보다 더 이상 개인에게 여성노동의 지속을 전가시키지 않기 위해, 여성 또한 엄연한 생계부양자로서 일해야 하는 현실을 어떻게 반영시켜야 할지 말이다. 여성노동정책의 문제를 살펴보기 위해 기존 정책상의 문제지점에 대해 질문을 던져보는 것으로 결론의 마무리를 대신한다.

### 첫째, 일·가정양립 정책은 있지만 여성노동정책은 없다?

한국 사회의 여성노동 정책의 양상을 살펴보면 임신·출산·양육 관련 제도는 끊임없이 만들어지고 있지만, 이 제도가 뿌리내릴 수 있는 토양이 제대로 갖춰져 있지 않다는 문제와 함께 일·가정양립정책 외의 여성노동정책이 존재하지 않다는 것을 인터뷰를 통해 다시 한 번 파악할 수 있었다. 특히 여성노동정책이라고 일컬어지고 있는 정책들은 임신·출산·양육을 이유로 한 경력단절만을 염두하고 있어서 경력단절 자체를 막기 위한 정책 생산보다 경력단절 이후 재취업 방안만을 고려하는 정책이 만들어지고 있다. 2013년 한국여성민우회는 경력단절을 경험 한 여성 19명의 인터뷰를 통해 정부가 주도하고 있는 경력단절 정책의 폐해를 확인할 수 있었다. 새로일하기센터와 여성인력개발센터 등에서는 새로운 여성일자리에 대한 취업교육과 관련 자격증 발급을 주도하고 있었다. 하지만 정부가 제시하는 ‘유망’ 직종이란 여전히 저임금과 열악한 노동환경의 문제를 반복하고 있었다. 이러한 수준의 일들은 값싼 비용으로 여성노동력을 활용하는 것일 뿐 경력의 단절을 이어주거나 ‘공백’을 채워주는 일자리가 될 수 없다.

‘경력단절’에서 단절이란 무엇인가. 임신출산육아를 한 기간이라고만 하기

에는 여성노동자들은 여러 가지 이유로 ‘공백’의 기간을 가지고 있었다. 만들던 잡지가 폐간되어 일을 중단한 경험이 있는 D님, I님의 사례, 유리천장 장벽에 스스로 일을 그만두고 하고 싶은 일, 오래 할 수 있는 일을 준비한 기간을 가진 F님, R님의 사례, 자기발전을 위해 일과 일 사이에 공부를 했던 H님, E님 사례 등 올해 인터뷰이로 만난 여성들이 경험한 노동중단의 기간을 과연 기존의 경력단절 인식을 안에서 분석할 수 있는가. 무엇보다 맨 앞에서 살펴봤던 노동 지속의 위기이자 경력단절의 요인으로 짚었던 노동시장에서의 성차별 문제를 근본적으로 풀지 않고서는 여성노동자에게 위기상황은 계속 만들어질 것이다. 그럼에도 불구하고 이 같은 위기는 그대로 둔 채 이미 경력단절 된 여성의 재취업을 정책적으로 해결하려는 것은 결국엔 사후약방문과 같다. 고용시장에서의 성차별 문제해결이 필요한 현실에서 재취업을 촉진하는 기존의 경력단절 범·제도가 일하는 여성에게 어떤 의미를 얼마나 가질 수 있겠는가. 물론 재취업을 하고자 하는 여성에게 나름의 도움과 훈련을 제공한다는 측면에서 역할성이 전혀 없지는 않지만, 재취업이 되더라도 경력단절 이전보다 일자리의 질이 낮아져 다시 경력단절이 일어난다는 문제도 무시할 수는 없다.<sup>26)</sup> 결국 여성이 노동시장에 계속 남아있거나 재진입 시 안정적인 일자리, 평등한 일자리가 보장되어야 한다는 것이다. 이에, 정책의 방향은 경력단절 이후의 재취업 자체에 초점을 맞추는 것이 아니라 애초에 경력단절을 예방하는 방안이 여성의 노동지속 차원에서 더 바람직하고 현실적이다. 즉, ‘촉진’되어야 할 주제는 ‘경력단절 여성의 재취업’에서 ‘일하는 여성의 노동지속’으로 바뀔 필요가 있다.

여성의 노동흐름을 기존의 경력단절 틀 안에서 분석함으로써 얻어지는 효과는 재취업 정책일 뿐 노동지속을 위한 정책이나 방안은 나오기 어렵다. 여성노동정책의 포커스를 경력단절이 아닌 노동지속으로 확장하여 새로운 프레임 안에서 고민해야 한다. 즉, 노동지속을 위한 정책을 만들기 위해서는 노동시장과 가족 안에서의 ‘성별화’를 해소할 수 있는 방향으로 정책이 설계되어

26) 실제로 지난 해 여성부에서 조사한 <2013년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사>에 따르면 경력단절 여성의 경력단절 후 재취업 시 월평균 임금은 121.9만원이며 경력단절 당시 144만원의 84.7%수준으로 월 평균 22만원이 낮아졌으며 직종별로는 경력단절 당시보다 경력단절 이후에 사무직은 크게 줄고(39.4%→16.4%), 서비스 판매직은 크게 늘어난 것으로 나타났다. 또한 4인 이하 영세사업장에 취업한 비율은 20%에서 42.9%로 2배 이상 높아지고, 상용 근로자 비율은 87.2%에서 58.6%로 낮아졌다고 한다. 상황이 이렇다보니 재취업 후 다시 경력이 단절되어 비취업인 여성은 26.7%로 다시 일을 그만두는 경우도 적지 않은 수치를 차지하고 있다.

야 하며, 남성을 이상적 노동자로 설정하는 구조에서 탈피하여 일과 가족 영역에서 동일한 권리와 책임을 가진 노동자로 재규정하는 정책이 필요하다.

### 둘째, 여성은 왜 노동의 전 과정에 걸쳐 '차별'을 경험하는가?

올해 10년 이상 일을 지속 해온 20명의 여성노동자의 인터뷰를 통해서 우리는 여성들이 겪는 노동시장 내 차별 장벽들을 확인할 수 있었다. 여성들이 겪는 1차 장벽은 노동시장 진입 자체에 대한 것이었으며, 2차 장벽은 일·가정양립, 3차 장벽은 승진과 관련되어 있었다. 여성은 노동시장으로의 진입 자체가 쉽지 않을 뿐더러 진입한다고 하더라도 여성만을 주로 채용하는 계층화 된 불안정한 일자리에 종사하게 되는 것이 현실이었다. 여성을 부차적 노동자로, 모성신화에 의한 양육전담자로서의 역할을 강요하는 구조 속에서 일하는 여성은 일과 육아 병행이라는 2차 장벽에 직면할 수밖에 없다. 그리고 '기회의 희소성', '성별화 된 기회' 속에서 승진과 일의 지속을 '운'으로 해석할 수밖에 없는 3차 장벽 앞에 서게 된다. 이처럼 여성노동자는 노동의 전 과정에 걸쳐 '성차별'을 겪는다는 것을 다시 확인할 수 있었다.

이러한 성차별 속에서도 여성들은 일을 지속하면서 가족의 생계를 책임지는 주체자로서 자리를 잡고 있었다. 여성은 더 이상 보조생계부양자라는 지위에 머무르며 삶을 유지할 수 없다는 현실을 인지하고 있었으며 가족 안에서 엄연한 생계부양자로서 그 역할을 다하고 있었다. 즉, 현실사회에서 여성들은 '여성=보조생계부양자'라는 성별 분업의 논리를 깨고 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 불평등의 구조와 차별의 양태는 여전히 공고하다는 점 또한 확인할 수 있었다. 왜 현실과 다르게 불평등의 구조와 차별의 양태는 여전히 그럴까? 이에 대한 사회적 주목과 집중이 필요하다.

### 셋째, 일·가정양립정책에서 남성은 왜 빠져있는가?

일·가정양립정책 중에서 대표적으로 꼽는 육아휴직은 여성노동자가 남성보다 훨씬 많이 사용하고 있다.<sup>27)</sup> 한 조사에 의하면, "육아휴직을 사용하지 않는 이유로 응답자의 46%가 '첫 달 이후 적은 육아휴직 수당으로 인한 어려

움'을 꼽았다. 이어 '직장 복귀를 못할 것 같은 두려움'과 '육아 휴직에 대한 부정적 시각' 등의 순으로 그 이유로 들었다.<sup>28)</sup>"고 한다. 즉, 육아휴직 수당이 낮기 때문에 생활비가 보전되지 않는 문제와 육아휴직 이후 직장 내 불이익을 감수하기도 어려운 것이 육아휴직 미사용의 이유가 되는 것이다. 그렇기 때문에 수당이 낮은 문제도 해결되어야 하지만 무엇보다 육아휴직을 바라보는 사회인식의 문제도 해결되어야 한다. 수당 문제에도 불구하고 여성이 주로 육아휴직을 사용하거나 아예 일을 그만두는 것은 첫째, 우리 사회가 돌봄 역할을 여성이나 가족이라는 사적영역에 전가하기 때문이며 둘째, 남성만을 주생계부양자로 보고 여성은 생계부양 책임이 없는 것으로 여기는 문제 때문일 수 있다. 노동자 개인(가족)과 기업을 비롯하여 법·제도상에서도 남성 또한 육아휴직의 대상으로 적극적으로 상정함으로써 함께 일하고 모두가 돌보는 사회로 인식이 바뀌어야 여성노동의 지속과 실질적인 일과 삶의 균형을 꾀할 수 있을 것이다.

27) <대기업 65% 작년 남 육아휴직 '전무'>, 문화일보, 2014.3.17.  
<http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2014031701071227109002>

28) <육아휴직 수당 올라가도 '휴직 안 해' 이유는?>, 이데일리, 2014.10.23.  
<http://media.daum.net/society/labor/newsview?newsid=20141023180505485>

# 1부 여성노동, 지속의 조건을 찾아서

## 토론문

권수정 (민주노총 여성위원장)

김원정 (서울대 여성학협동과정 박사과정수료)

이주희 (이화여대 사회학과)



‘2014년도 글로벌 성 격차(GENDER GAP)보고서’<sup>29)</sup>에 따르면 우리나라는 성 평등 지수에서 0.640점을 받아 117위를 차지했다. 지난해 111위보다 순위가 6계단이나 하락한 것이다. 우리나라는 주요 4개 항목 가운데 경제활동 참가 및 기회에서 124위로 가장 낮았고, 교육에서는 103위, 건강과 생존에서는 74위, 정치참여는 93위였다. 세부 항목들 가운데 노동시장 참가율에서는 86위로 비교적 높았지만, 전문기술직 수에서는 98위였다. 반면 동일 직군에서의 남성과의 임금 평등에서는 125위로 낮았다. 고위직 여성 간부 수는 113위에 그쳤으나 여성의 문자 해독율과 기대 수명에서는 단연 세계 1위였다.

한마디로 한국사회에서 여성은 많이 배우고 오래 살지만 노동시장에의 진출은 여전히 어려우며, 이조차 단순/하위직에 상당수 분포하고 있고, 행해지는 노동에 대하여도 남성들보다 훨씬 저평가 되고 저임금 노동을 하고 있다는 것이다.

여성노동자들의 노동에 대한 욕구와 성취감, 일/가정 양립에 대한 성 평등한 요구는 이미 저만큼 앞서 있음에도 사회, 문화적 공감대 형성과 제도적 뒷받침은 여전히 출발선에 머물러 있음으로 인해 겪게 되는 여성노동자들의 힘겨움을 현장의 목소리를 통해 들여다보고, 그에 따른 해결의 실마리를 찾아보고자 한다.

29) 세계경제포럼(WEF)가 전 세계 142개국을 대상으로 조사하여 현지시간 10월 28일 발표

민주노총 금속노조 전체 여성조합원을 대상<sup>30)</sup>으로 일, 가정, 여가생활 실태 조사를 통해 확인한 결과 가족(현재 함께 살고 있는 가족구성원)의 총 소득에서 응답자의 소득이 차지하는 비중을 보면, 전체 41.1%가 가구소득에서 40~60%의 비중을 차지하고 있으며, 60~100%를 담당하고 있다고 답한 응답자 또한 40.7%로 나타나 전반적으로 여성조합원들이 가족의 경제활동에서 상당히 중요한 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

이는 기존의 성별이분법을 기초로 한 보조생계부양자로서의 여성의 위치 지움이 현실과 맞지 않음을 보여주는 것이다.

직장생활 만족도 항목을 살펴보면<sup>31)</sup> ‘별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.’(3.73점), ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다.’(3.60점), ‘가족들은 내가 현재 하고 있는 일을 존중해 준다.’(3.86점) 등의 질문에 높은 점수를 보인 반면 ‘나는 현재의 고용안정성에 대해 만족한다.’(3.14점), ‘나는 현재의 임금수준에 만족한다.’(3.22점), ‘나는 현재의 작업 환경에 대해 만족한다.’(3.17점) 등의 질문에는 상대적으로 낮은 점수를 보였다.

여성노동자들의 노동에 대한 유지욕구와 자부심이 높은 것과 상대적으로 정규직임에도 임금 및 고용안정성 부분에서 불안감이 높음을 확인할 수 있는 부분인 것이다. 일, 가족, 여가생활의 균형부분의 질문에서 먼저 여성조합원들은 직장생활 못지않게 가사 및 돌봄 노동 또한 매우 중요하다고 인식하고 있었으며 ‘가사, 육아, 부양 등의 집안일과 가족을 돌보는 일은 밖에서 돈을 버는 것 못지않게 아주 중요하다’(4.04점), 부부 간의 공평한 가사 노동 분담에 대해서도 높은 기대감을 보였다. ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평하게 분담해야 한다.’(4.10점)

30) 7,440부의 설문지 배포, 그중 2,262명의 설문지 회수함. 20대 10.6%, 30대 34.5%, 40대 30.3%, 50대이상 24.6%였음.

58.0%가 기혼-맞벌이 가정, 22.5%가 미혼이었음. 초등학교 자녀있음(20.3%), 미취학아동 있음(19.6%)

응답자의 대다수가 정규직이고 근무형태가 상시 주간자와 주간연속 2교대를 비롯한 2조2교대제가 혼재되어 있음을 유의하면서 해석할 필요 있음,

31) 3점=‘보통이다’를 기준으로 5점에 가까울수록 만족도가 높고, 1점에 가까울수록 만족도가 낮음을 뜻함

취학 전 자녀를 둔 어머니가 일을 하면 자녀교육이 부정적인 영향을 미칠 것이라는 의견(3.11점)도 있었으나 그보다는 여성과 남성이 모두 직장생활과 가사노동을 동등하게 영위해야 한다는 의견이 더 강한 것으로 나타났다. ‘여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해 진다.’(3.54점), ‘남성은 직장을 다니고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적인 부부역할이다.’(2.32점)

즉, 여성조합원들은 ‘남성-직장생활, 여성-가사노동’과 같은 전통적인 성 역할 관에 대해 강하게 반대할 뿐만 아니라 부부 간에 공평한 가사노동 분담이 이뤄질 것에 대한 기대도 높은 상황이다. 그러나 직장생활과 가족생활 간의 균형은 이뤄지지 않고 있었는데, 회사의 출퇴근시간에 맞춰 돌봄 시설을 이용하기도 어려우며, 가사노동보다 오히려 직장생활이 더 큰 스트레스를 준다고 답했다.

이 같은 결과는 여성조합원들이 처해있는 직장생활과 가사노동의 이중부담 문제가 가족 내에서 구성원들 간에 역할을 조정하고 균형을 찾는 것과 별개로 현재 직장의 근무체제와 문화를, 그리고 사회구조를 바꿈으로써만 해소될 수 있음을 시사해 주고 있다.

돌봄, 가사노동 및 가족생활 실태를 살펴보면 가족구성원 중 평소 집안일을 가장 많이 하는 사람이 누구인지에 대해 물어본 결과 전체 응답자의 75.5%는 ‘본인’이라고 답했으며 맞벌이의 경우(84.4%), 배우자가 파트타임이나 부업을 할 경우도 (57.6%) 여성조합원 본인의 가사부담이 더 강한 것으로 나타났다. 이는 여성조합원(특히 기혼여성)의 이중부담 문제를 여실히 보여주는 결과이며, 다른 한편으로는 일가족양립과 이중부담의 해소를 위해 가족 내의 역할 배분이 반드시 필요함을 뜻한다.

성 평등한 일터를 만들기 위해 회사에 가장 시급히 요구해야 할 사항이 무엇인지에 대해 물어본 결과, 여성 조합원들은 ‘성차별적 노동조건 개선’(49.0%)을 1순위로 꼽았으며, 그 다음으로 ‘일 가정생활 양립지원’(29.8%), ‘여성건강, 노동안전보장’(11.1%), ‘모성권 보호’(8.4%) 순으로 응답했다. 이 응답은 생애주기별로 응답의 편차가 있지만 노동현장에서 조합원들이 느끼는 성차별이 얼마나 심각한 상황인가를 보여주는 단적인 증거라 할 수 있을 것이다.

박근혜 정부 초기 여성노동의 M 자형 노동단절과 불안정 노동/성별 직종분

리와 불평등의 구조를 개선하기 위해 시간제 일자리 확대를 골자로 한 일 가 정 양립 정책을 야심차게 수립하고 추진하였다. 그러나 2년이 지난 지금 여성노동의 현실은 더욱 비참해 지고 있음이 확인되고 있다. 이런 결과의 원인에 대해 다양한 의견이 제출되었지만 그중 가장 주요한 원인은 두 발제자가 공통적으로 지적한 대로, 그리고 위의 조사 결과에서도 확인할 수 있듯이- 여성노동단절의 주요 원인을 여성노동시장의 근본적인 불안정과 불평등을 해소하는 방향이 아닌, 임신 출산 양육기 경력단절 해소에 주요 방점을 두고 이를 해소하는 쪽으로만 가고 있는 정책들의 한계와 오류 때문일 것이다.

다시 생각해 보자. 여성노동 지속, 이것은 조건이 아니라 당위이다.

해고는 살인이다! 라는 말을 우리는 습관처럼 외쳐댄다. 맞는 말이다. 그러나 이 말은 기본적으로 생계를 책임지고 있는 남성을 중심으로 하는 가부장적인 측면을 내포하고 있다. 부양가족을 마땅히 책임져야 하는 남성 노동자에게 실직은 그 자체가 삶의 벼랑 끝에 서게 만드는 것이다. 그러나 여성 노동자의 해고에 대해서도 과연 우리는 똑같은 무게를 두고 있을까? 여성 노동은 한 가족의 생계에 있어서 보조적인 수단으로 취급하기 십상이다. 심지어 여성 노동자에 대한 해고는 해고가 아니라 주부로서의 본업으로 돌아가는 것처럼 호도하거나 착각하는 경우도 흔하다. 남성 노동에 있어서 지속의 조건을 찾아야 하나? 아닐 것이다. 마찬가지로 여성 노동에 있어서도 지속의 조건을 찾는 것이 아니라 지속을 마땅하고 당연한 일로 설정하고 그것에 역행하는 정책을 도마 위에 올려야 할 것이다.

그렇다면 어떤 노력이 필요할까?

먼저, 노동시장에서 성별 격차를 해소하고 성 평등 수준을 높이기 위한 국가와 사회의 책임을 강화하고 실천하는 것이 중요하다.

비정규직 800만 시대, 취약하기 그지없는 여성 노동자들에게 숫자 채우기 식의 시간제 일자리 정책이 아닌, 양질의 일자리를 창출하기 위한 계획을 우선해야 한다.

간접차별을 금지하는 수준의 선언적 성 평등 노력을 넘어 임금/채용/승진/등 노동시장 전반에서 특정성에 대한 차별의 필요를 사용자로 하여금 입증하게

하고 위반 시 확실한 재제조치를 가하는 등의 성 주류화 정책이 실행 되도록 해야 한다.

감정노동, 미적노동 등 노동시장에서 가치를 인정받지 못하고 있는 노동에 대한 재평가, 여성주의적 직무분석을 통한 성별분리직종에 대한 관리등도 진행되어야 한다.

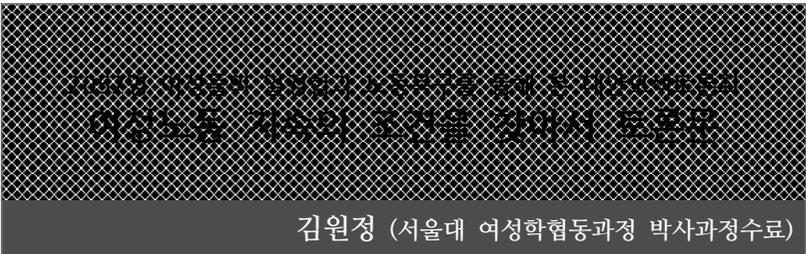
둘째, 노동시장과 사회속에서 성평등의 수준을 높여가려는 노력들이 의식적으로 진행되어야 한다.

일/가정 양립이 여성개인의 노력이 아닌 남,녀/사회의 공동노력이 필요한 부분임을 인식하고 보다 성 평등한 제도도입을 고민해야 한다. 더불어 선진국 수준의 정책과 제도들이 노동현장에서 제대로 지켜질 수 있도록 강제해야 한다. 이를 위반할 시 지금과 같은 솜방망이 처벌이 아닌 적극적 조치 차원에서 가중처벌 까지도 합의해 나갈 필요가 있다.

공공보육의 국가책임을 더욱 확대해 나가는 것은 두말이 필요 없을 것이다.

셋째, 노동조합 조직률을 높여야 한다.

노동중심 사회이면서도 노동자의 권리를 제대로 인정하지 않는 한국사회에서, 특히 비정규직 비율이 높은 여성노동자들의 권리 찾기란 대단히 힘들다. 노동조합이 활발한 회사는 그렇지 않은 회사보다 노동자들이 더 나은 노동조건을 누린다는 것은 많은 연구에서 증명된 사실이지만 한국에서 여성의 경우 조직률이 10퍼센트도 되지 못한다. 그러하기에 여성노동의 현실을 바꿔나가는 유의미한 도구인 노동조합 조직률을 높이는 활동은 현 시기 무엇보다 중요하다.



1. “지속의 조건, 다시 평등을 말하다”

- 발표문은 대다수 여성이 저임금 직종, 비정규직, 영세사업장에 집중되어 있는 성별화 된 노동시장 분절 양상을 진단하며, ‘경력단절 여성 지원’과 ‘일·가정양립 지원’에 초점을 둔 여성노동정책이 이러한 양상을 개선하기보다 오히려 강화하고 있다고 비판하고 있음.
- 여성을 일-가정 양립 욕구를 가진 특수한 집단으로 가정하는 기존의 여성 노동정책을 남녀 모두가 일과 돌봄을 함께 하는 ‘시민-노동자-돌봄인 모델’을 지향하는 정책으로 전환해야 함을 강조. 이와 함께 노동시장정책의 성 주류화를 제안하고 있음.

2. “여성노동 <지속의 조건>, 왜 개인과 가족뿐인가?”

- 발표문은 ‘임신·출산·양육으로 인한 경력단절’이라는 진단이 여성노동자들의 일 경험을 구성하는 복잡한 문제들, 맥락들을 삭제할 뿐 아니라 어떻게 경력단절이라는 현상의 실체와 그 원인을 왜곡하는지 보여줌.
  - : 20여년 가까이 혹은 그 이상 일을 지속해 온 인터뷰이들은 대부분 수차례 이직을 하고 길고 짧은 경력 중단을 경험해 왔음. 여성노동자의 노동 생애에서 일의 중단과 지속은 반복적인 과정
  - : 일의 중단은 여성노동자에게 일상적인 노동시장 내 불안정한 위치와 더불어 기업 내 직무의 위계적 성별 분리가 초래하는 차별적 결과의 하나일 뿐 아니라 여러 차별적 결과들이 복합적으로 작용하여 초래한 차별

적 결과들의 결과. 성별 분리를 뛰어 넘는 여성(“남자처럼” “가정을 내팽개치고 일하는 여성”)이 아닌 이상 이 결과를 피하기 어려움.

: 예외가 된다는 것은 ‘운 좋은 케이스’-남다른 상사, 동료, 가족(보조양육자)의 존재가 맞물렸을 때 가능한 우연의 산물?! 최대한 일을 중심으로 두고 가족·개인생활을 재조직하는 것을 통해 가능한

- 인터뷰 분석을 바탕으로 발표문이 제안하는 여성노동정책의 방향은
  - : 정책 대상의 전환-남성=주생계부양자/여성=보조생계부양자=>일·가족 영역에서 동일한 권리와 책임을 가진 남녀노동자, 일·가정양립정책의 초점을 남성에게로
  - : 경력단절=>노동지속, 경력단절 후 재취업=>경력단절 예방으로 정책의 포커스 전환, 노동시장 진입에서 출산·육아, 승진 지체로 이어지는 지속적인 성차별 문제 개선

3. 토론

- 경력단절 방지와 재취업에 초점을 둔 여성노동정책은 여성노동력을 특수 집단화하고 육아기 경력단절-재취업(시간제 일자리)을 여성의 생애 모델로 기정사실화함으로써 여성의 주변적 지위를 고착화. 이러한 프레임을 깨고 노동의 전 과정에 성차별, 성별화 된 분절 노동시장의 구조 개선을 어떻게 의제화할 것인가.

- 한국사회 기업조직에서 노동자성과 기업문화의 근간을 이루는 젠더 체계에 대한 진단, 이를 변화시키기 위한 전략에 대한 논의가 선행될 필요
  - : 한국의 기업조직에서 이상적인 노동자는 ‘가족돌봄 책임이 면제된 자’라기보다 ‘가족생계를 책임지는 자’라는 것이 보다 정확한 진단이 아닐까. 늘 가족을 강조해 온 한국의 기업들은 노동자성과 가장으로서 남성됨을 일치시키는 젠더 체계를 생산해 왔음. 장시간 노동과 비인격적 굴욕, 부조리한 관행들을 ‘가족을 위해’라는 명분으로 수용하는 노동자들의 실천도 그 과정의 일부. 기업의 비합리성과 남성노동자의 가정성이 상호 구성·강화하는 체계를 어떻게 해체할 것인가.
  - \* 생계부양자로서 여성의 책임을 강조하기보다 일과 생계부양의 연결을

느슨하게 하는 전략

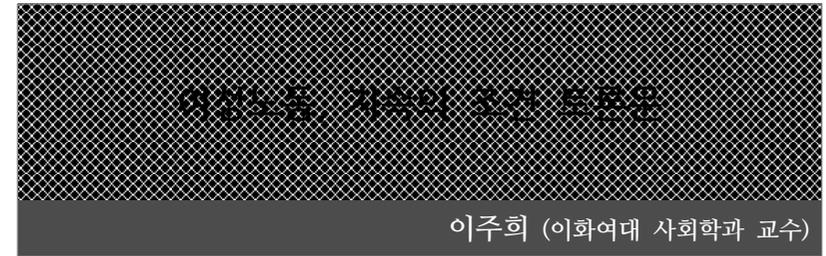
- \* 고용관계 그 자체로서 합리성을 갖출 것을 요구, 남녀가 가장-노동자  
가 아니라 차이를 지닌 개인-노동자로 수용될 수 있는
- \* 남성성의 재구성, '누가 좋은 아버지인가'를 둘러싼 담론 투쟁

- 기업 조직 내 성차별 문제 개선 주장이 구체성과 실천성을 담보하기 위해 서는

- : '기업 조직에서 나타나는 성별 분리 패턴이 성별분업 이데올로기를 반영  
한다, 그 산물이다'라는 일반적인 진단, 결과적으로 사건화 된 차별을  
입증하는 싸움에서 나아가
- : 산업·직종별로 다양한 성별 분리 패턴이 유지·발전·변화되는 과정에 대한  
분석이 보다 축적되고, 분석 단계부터 개선을 위한 실천까지 함께 도모  
하는 노조, 여성노동단체, 연구자들 간의 네트워크를 복원할 필요

- 앞의 두 가지는 내부노동시장 내 젠더 문제에 관한 쟁점, 성별화 된 노동  
시장 분절 구조의 문제는 다른 차원의 대응을 요함.

- : 여성을 주변화 된 노동력으로 노동시장에 편입시키는 정책의 중단 요구
- : 여러 노동·경제·산업·복지 정책을 성별화 된 노동시장 분절의 완화와 외  
부노동시장 저임금 불안정 노동자의 생활 개선을 목적으로 재조직하는  
기획으로서 여성노동정책의 상 제시 - 여성이 아니라 노동시장 내 젠더  
격차를 변화의 대상으로 삼는 정책
- : 젠더 격차의 원인 및 해소 방안과 밀접히 관련된 최저임금제와 사회보  
험, 노동복지 관련 정책뿐 아니라 서비스산업 정책, 중소기업정책, 대기  
업-중소기업 이중구조 문제까지 계속해서 해당 정책의 범주를 넓혀 가  
는 전략



□ 여성노동의 현실 및 실태 진단과 관련된 두 발제문의 논지에 전적으로  
동의함. 특히 일자리나 일 가족 양립에 대한 강조에서 벗어나 "평등"의  
문제로 여성노동을 바라보았다는 점에서 의의가 큼

### I. '차별 금지'의 문제와 한계

- (1) 성별 직무격리가 존재하는 한, 비정규직 보호법이나 시간제법(가칭)에  
의해 여성에 대한 차별 시정이 거의 불가능함. 비교 가능한 통상 혹은  
전일제 노동자(주로 남성)과 다른 직무에 종사하기 때문에 보호 대상이  
되기 어렵기 때문: *pro rata* 대 *identical rights*?
- (2) 통계적 차별을 유발하는 생산성 차이의 남녀 간 편차 - 간접차별/  
적극적 고용개선조치
- (3) 비정규 노동의 문제
  - 비정규직 규모에 대한 이견: 46.7% 대 32.6%:  
노동인구의 거의 절반이 비정규직이거나 비정규직과 거의 다르없는 근로  
조건 하에 있다면 이들은 더 이상 특수하게 돌봐주어야 하는 노동시장의  
소수자가 아니라 주된 정책 대상자가 되어야 함(잔여적 임시직 다수가  
정규 비정규 구분의 큰 의미가 없는 비공식 영세업체 소속).
  - 비자발적 사유로 인한 비정규직 선택: 특히 파견과 용역직에서 큰

폭으로 증가

- 차별적 저임금 포함, 노동과정상의 감시 및 통제권 부족, 건강권 침해, 빈곤과 노후보장의 부족 등 다차원적인 문제 발생

## II. 새로운 노동-복지 패러다임의 필요

- (1) 2차세계대전 이후 남성 생계부양자 모델에 기초한 암묵적 사회계약("postwar settlement") 해체, 새로운 사회계약론 등장: 불안한 일자리로부터의 경제적인 안정 뿐 아니라 집단 대표권과 교섭력을 제공해주는, 또 전 생애에 걸쳐 좋은 일자리를 얻을 수 있도록 훈련받을 수 있는 권리를 주자는 입장
- (2) 'Beyond Employment' 보편적 복지모델로의 패러다임 전환: 노동시장 지위와 상관없이, 탄생부터 죽음까지 지속적인 보호를 제공해 주어야 한다는 것으로, 이 모델에서 포디즘 시대의 정규직 지위는 더 의상 의미가 없음. 모든 노동자는 생애주기의 어떤 순간에 유급노동시간을 줄인다 해도 혹은 돌봄 노동만을 수행한다 해도 적절한 사회적 보호와 임금수준을 유지할 수 있음. 노동시장에의 참여여부나 고용형태와 상관없이 전 생애주기에 걸쳐 기본소득과 같은 경제적 안정이 제공되어야 한다는 데에 이 두 입장이 의견을 같이함.
- (3) 노동에서의 남녀평등을 이루기 위해서는 이러한 전면적인 패러다임 전환에 대한 사회적 합의를 이끌어내는 것이 될 것임. 하지만 한국의 고용상황이 선진국과는 상당한 차이를 보이는 만큼 서구 학자의 이론이 그대로 적용되기는 어려움.

## III. 평등한 여성 노동권을 위한 제도개선 방향

- (1) 제도 개혁 #1: Strong Gender Egalitarianism (Brighouse and Wright, 2008)
  - 한국, 남성생계부양자/여성양육전담자 모델에서 이중생계부양자/여성부분양육자 모델로 개편하려는 중(영국, 네덜란드 등이 모델)
  - 이중생계부양자(국가 혹은 시장이 양육 부담)모델 보다는 이중생계부양자/이중양육자 모델을 목표로 할 필요가 있음
  - \*전일제 근로시간의 감소를 통해 남녀 간 보다 평등한 일자리 및 가사노동분배를 가능케 해야(예) 프랑스
  - \*Equality-impending leaves (현재 여성위주로 행해지는 육아휴직)  
Equality-enabling leaves (남성에게 기회 제공)  
Equality-promoting leaves (남성 1개월->여성 1개월, 남성 6개월->여성 6개월)  
Gender equal or genderless society?
- (2) 제도 개혁 #2: 노동자의 고용(소득) 안정과 건강권을 위한 포괄적인 노사관계 제도 확립
  - 노동력 다원화(여성 및 해외인력), 가족해체와 고령화로 인한 새로운 사회적 위험 등장, 서비스산업화의 가속화와 비정규직화의 상호작용으로 인한 감시 및 감정노동의 문제 등, 새롭게 나타나고 있는 여러 가지 문제를 해결할 수 있는 노사관계 제도의 확립이 필요
  - 노동시장의 외부자를 포괄하면서 적절한 노동시장 선택권과 휴직, 숙련형성의 기회(working time inequality, working time over the life course상의 문제)를 제공할 수 있는 새로운 사회보험 혹은 사회보장의 형태는? (기본소득제도의 단계적 적용확대 등), 사측은 어떻게 다른 형태의 유연성을 얻을 수 있는지?
  - 제조업시대에 맞추어진 산업재해보상관련 제도, 단기간 일자리를 전전하는 현대의 비정규직 감정노동자의 건강을 제대로 보호하고 있지 못함(right to refuse dangerous work). 기존의 단체교섭제도가 이러한 보호 역할을 충분히 할 수 있는가? 아니면 단체교섭을 대체할 수 있는 산재보험 제도의 개선과 노동과정에 대한 통제권을 마련해줄 필요가 있는가?

## 2부 여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여

### 여성노동의 현실과 근로생애의 특징 장지연 (한국노동연구원)

## 여성 노동의 현실과 근로생애의 특징

장지연 (한국노동연구원)

### I. 들어가는 말

세계경제포럼(WEF)이 2009년부터 매년 발표하고 있는 ‘글로벌 젠더격차지수 보고서’가 발표한 바에 따르면(경향신문 2014. 10. 28), 우리나라의 성평등 순위는 조사대상 142개국 중에서 117위로 나타났다. 경제적 기회 영역만 따로 보면 순위는 더 낮아져서 124위이다. 성평등을 위해서 갈 길이 멀다고 생각해 왔지만 이 정도 수준이라는 것이 선뜻 믿기지 않을 정도이다. 여성단체 연합과 여성노동단체들은 오랫동안 노동시장과 고용에서 성평등을 이루어가기 위해 노력해 왔다. 여성의 고용율이 낮은 문제를 지적하고 성별 임금격차나 비정규직 비율이 높은 현상은 해소되어야 한다고 주장해 왔지만, 아직 그 결실은 나타나지 않고 있는 것으로 보인다.

성평등을 위한 페미니스트 운동의 방향은 크게 두 가지 지향점을 두고 논쟁하는 가운데 생각의 깊이를 더해 온 과정이었다. 성평등을 실현하기 위해서는 여성의 노동할 권리를 주장해야 할 것인가, 노동하지 않을 권리를 주장해야 할 것인가? 노동시장에서의 동등한 대우를 요구하는 투쟁이 필요한 것인가, 가사노동의 가치 인정이 선행되어야 할 것인가? 현실의 노동시장이 열악한 착취의 장인 것을 부정하지 못하면서도, 임금노동이 자본주의 경제 하에서 경제적 독립을 위한 방편인 것은 물론이고 자아실현의 길일 수도 있다는 점 또한 인정하지 않을 수 없는 딜레마는 지금도 여전히 우리 앞에 무거운 과제를 던진다.

이런 고민 속에서 우리나라 페미니스트 운동이 최근 10 여 년 동안 집중해 온 주제는 ‘일·생활균형(Work-Life Balance)’이다. 노동권과 돌봄권을 두고

선택할 것이 아니라 이 두 가지는 동시에 추구되어야 하는 기본적인 권리라는 인식에 기반한 지향일 뿐 아니라, 평등의 문제를 해결하기 위해서는 가족책임의 문제를 사회적으로 해결하는 것이 필요하다는 전략적 판단도 있었다. ‘경력단절’이라는 매개과정을 통해서 성별 불평등이 재생산되는 메커니즘에 주목하는 전략이었다. 이제는 그간의 ‘일·생활 균형’에 초점을 맞춘 성평등 운동이 거둔 성과와 한계를 되짚어 볼만한 시점에 이르렀다.

이 글의 본문은 크게 세 부분으로 나뉘어진다. 첫째, ‘일·생활균형(Work-Life Balance)’ 전략이 대두될 수 있었던 환경적 요인의 변화를 국제비교 지표로 살펴본다. 복지국가의 축소 대신 사회투자와 적극적 복지를 들고 나온 선진국들이 여성노동과 관련하여 성취한 것과 한계를 짚어보게 될 것이다. 두 번째로는 여성단체연합이 실시한 실태조사 자료를 바탕으로 여성노동자의 현실과 인식, 그리고 요구를 드러내는 장을 구성할 것이다. 임금노동과 가족책임의 부담이 과중한 상황에서 여성들이 요구하는 시간제근로란 고용안정성이 보장된 일자리를 의미한다는 사실을 강조하고자 한다. 세 번째로 역시 여성단체연합이 실시한 조사 자료를 근거로 우리나라 여성의 근로생애과정을 분석한 결과를 소개하고자 한다.

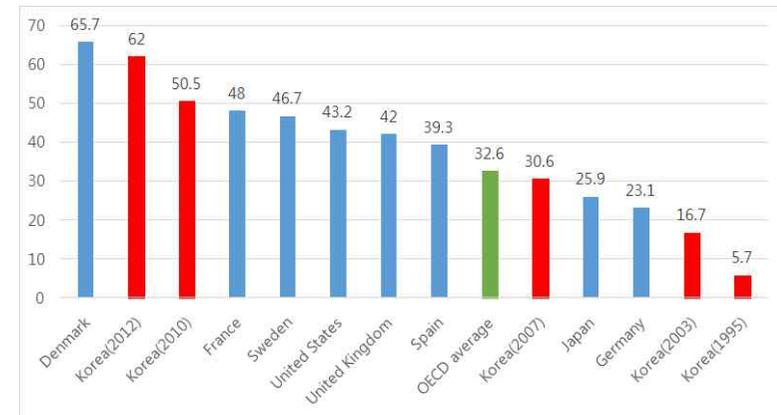
## II. 환경 변화

### 1. 정책환경의 변화

우리나라 정부는 2000년대부터 출산전후휴가제도와 육아휴직제도를 강화하고 아동의 보육시설 이용에 대한 지원금을 확대하는 정책들을 펴왔다. 출산전후휴가를 60일에서 90일로 늘리고 고용보험에서 급여를 지급하기 시작한 것은 2001년부터이지만, 배우자 출산휴가 3일을 제도화한 것은 2007년이다. 육아휴직제도가 무급으로 도입된 것은 이미 1988년이지만 부모 모두 각각 1년의 휴직을 사용할 수 있게 된 것은 1995년이고, 월 20만원 정액의 급여를 받는 유급휴가가 된 것은 2001년이다. 그 이후 조금씩 급여가 인상되다가 지금은 통상임금의 40%(50만원 하한, 100만원 상한)를 지급하는 소득비례급여

가 되었고, 출산휴가급여 지급자의 약 70%가 육아휴직급여도 지급하는 수준에 이르렀다. 보육서비스 확대정책도 수치적으로 성과를 거두고 있다. 보육시설은 1993년에 약 6천개소이던 것이 2012년에는 4만개소 이상으로 증가하였고, 3세 미만 영유아의 보육시설 이용률은 1995년 5.7%에서 2012년에는 62%까지 증가하여 지금은 OECD 국가들 중에서 최고수준에 달했다. 사실상 제도적인 발전이 있었다고 평가할 수 있다(그림 II-1 참고).

〈그림 II-1〉 주요국의 영유아 보육시설 이용률

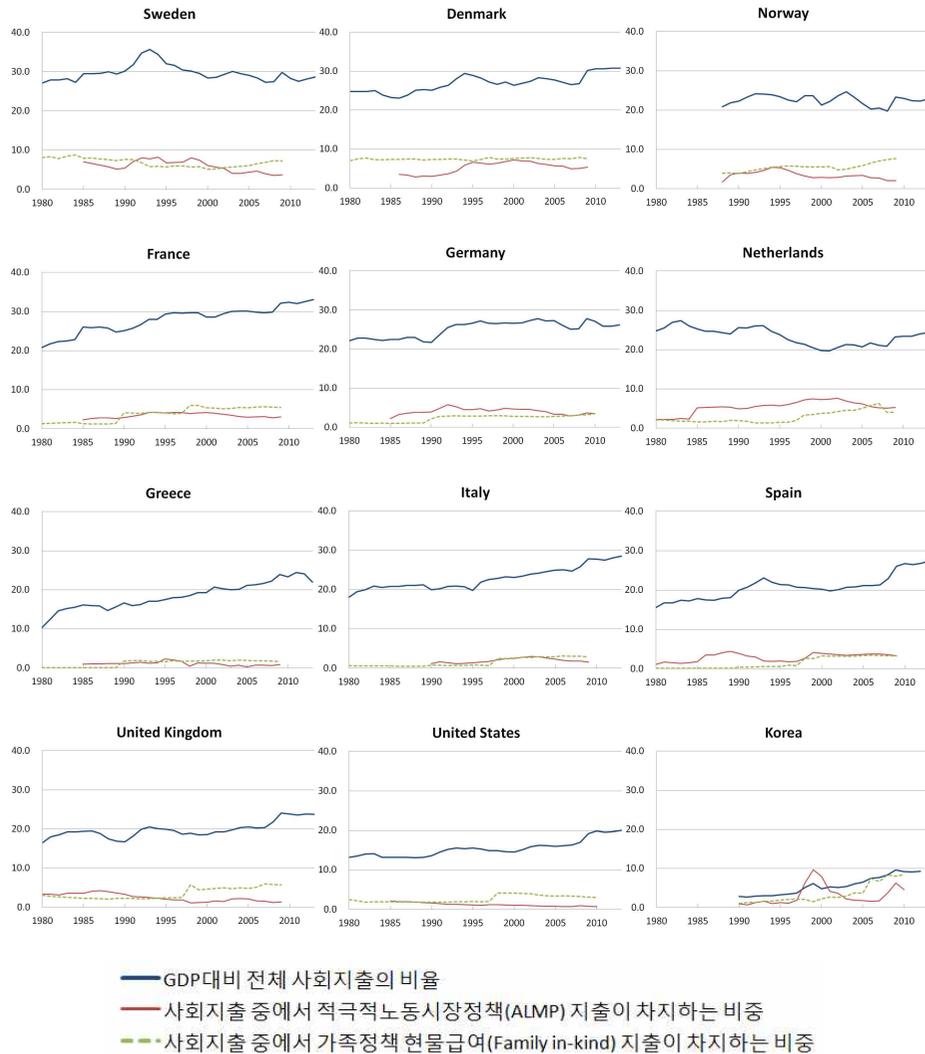


자료: OECD Family Database (2012) (unit:%)

출처: 최영준외(2014)

‘일·생활 균형(또는 일가족양립)’을 모토로 내건 페미니스트 운동에 호응하여 정부가 여러 가지 정책을 폈다고 볼 수 있을까? 그런 측면도 물론 있겠지만, 다른 두 가지 요인을 간과할 수 없다. 첫째는 우리나라의 저출산 동향이 심각한 지경에 이르렀다는 자각이다. 이러한 인식은 페미니즘의 반대편에 서 있는 보수주의자들까지도 공유하는 바가 되었다. 둘째는 선진복지국가들의 변화이다. 여성고용을 제고에 정책 우선순위를 두고 휴직·휴가제도와 보육서비스 확대에 매진하는 양상은 우리나라에 국한된 현상이 아니다. 이러한 양상은 ‘적극적’ 복지국가나 사회투자전략이라는 타이틀 아래 선진국에서 공통적으로 나타나고 있다.

〈그림 II-2〉 주요국의 사회지출 변화 추이



1980년대 이후 유럽에서는 복지국가의 위기 또는 재편 논의가 일어났다. 글로벌 경제체제에서 격화되는 국가 간 경쟁, 그리고 무엇보다 고용불안과 노동자연대의 약화를 동반하기 쉬운 탈산업화(서비스산업화)라는 환경 변화 속에서 개별 국가들에서는 실업자에 대한 소득보장과 노후연금체계에 대한 삭감이 추진되었다. 그러나 우려와는 달리 〈그림 II-2〉가 보여주는 바처럼 사회지출의 비중은 축소되지 않았다.

임금근로자의 소득보장제도에 있어서는 일정한 위축이 있었던 것이 사실이지만, 복지국가 담론은 '새로운 사회적 위협'과 '사회투자'라는 개념을 중심으로 다시 확대되었다(Bonoli 2013; Hausermann 2013). 가장 대표적인 '새로운 사회적 위협'은 '돌봄(care)의 공백'이며, 사회투자전략의 핵심은 여성고용지원과 아동에 대한 투자이다. 〈그림 II-2〉에 나타난 바와 같이 주로 보육서비스에 들어가는 비용일 것으로 짐작되는 가족정책 현물급여에 들어가는 지출의 비중은 대부분의 국가에서 증가하였다.

이러한 복지국가의 변화는 그동안 페미니스트 진영에서 제기해 온 비판을 적극적으로 수용하는 듯 보인다. 성인노동자모델 또는 이인소득자모델이라는 젠더레짐과 '적극적 복지국가' 또는 '사회투자적 복지국가'는 친화성이 높다. 에스핑-안데르센과 같은 주류 복지국가이론가는 지금 우리가 '성역할 혁명'의 한 가운데 서있다고 말한다(Esping-Andersen 2009). 그에 따르면 성별분업 양상의 변화가 계층적으로 달리 일어난다는 사실 때문에 전체 사회의 소득불평등이 증가하는 경향이 있다. 최근 우리가 목도하고 있는 노동시장의 임금불평등은 숙련에 대한 경제적 수익률의 증가와 저숙련 노동자의 고용안정성 하락, 그리고 노동조합의 세력약화의 산물인데, 이런 변화는 소득계층별로 다르게 진행되는 '성역할 혁명' 때문에 결과적으로 가구의 소득불평등을 증폭시킨다는 것이다. 에스핑-안데르센의 제안은 복지국가가 여성고용과 아동돌봄의 사회화에 적극적으로 투자하여 이러한 혁명과정을 성평등한 사회로 빠르게 완결 짓는 것이 불평등과 부작용을 최소화하는 길이라는 것이다.

그런데 이런 목적으로 정책을 추진하는 과정에서 시간제 노동은 골치 아픈 이슈로 대두되었다. 성인노동자모델을 추구한다고 하고 보육서비스도 늘렸지만 결과적으로 이인소득자 가구가 증가하는 것이 아니라 '남성-전일제 여성

-시간제 모델'이 주가 되는 국가가 크게 늘어났다(Daly 2011). 결국 사회투자적(또는 적극적) 복지국가를 추구하는 과정에서 여성 노동자를 또다시 부차적인 노동력으로 동원하는데 그쳤다는 비판을 면하지 못 할 상황이 된 것이다. 평등이라는 가치는 어디로 갔냐고 묻는 논자들이 등장하였다(Jenson 2009).

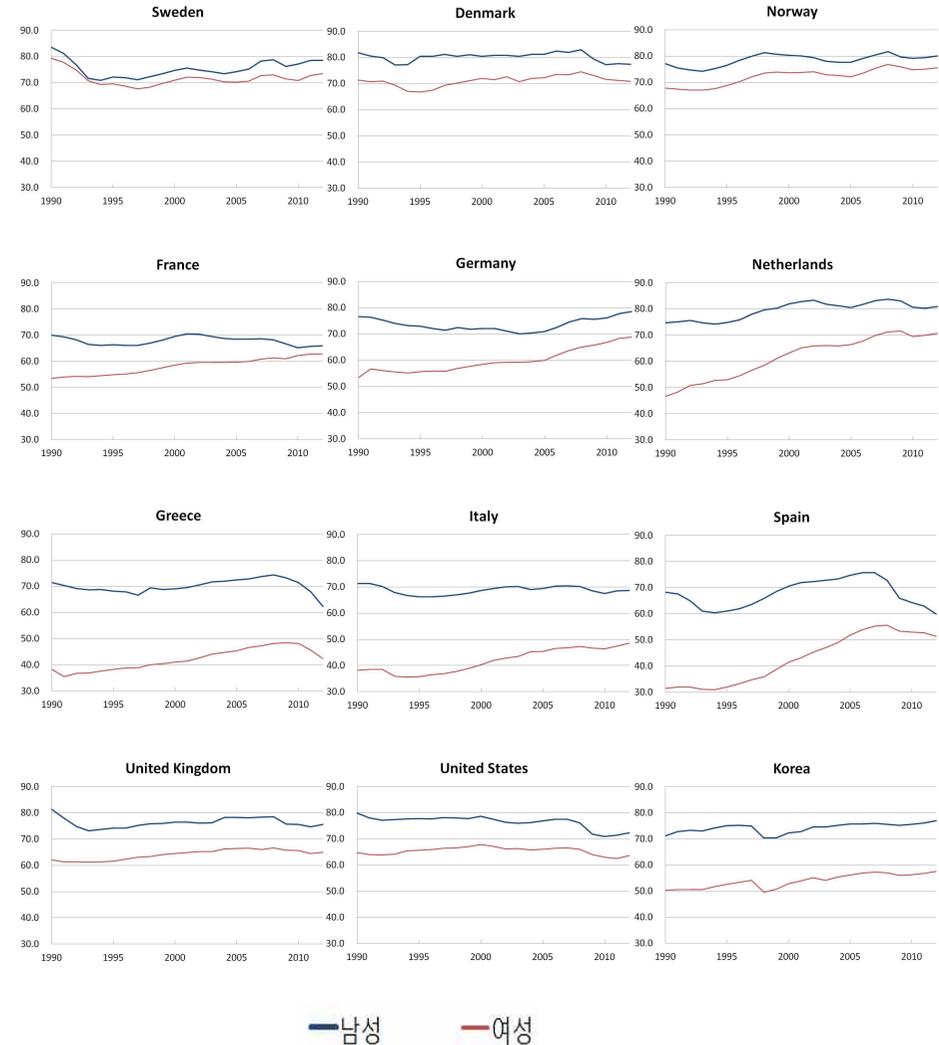
이러한 정책 환경은 우리나라에도 똑같이 나타났다. 복지국가 재편이나 새로운 위협에 대한 대응이라는 목적 대신 저출산 해소나 성장동력이라는 목적이 앞세워졌다는 차이점이 있지만, 내용적으로는 여성고용 촉진과 이를 위한 보육서비스 확대가 강하게 추진되었다. 여성은 일과 가정을 양립하라며 정부가 나서서 시간제 고용의 확대를 추진하고 있다. 이러한 정책 추진의 결과를 살펴보기에 앞서서 우리가 벤치마킹하기 원하는 주요 선진국들의 여성고용 관련 지표들의 추세를 비교해 보자.

## 2. 고용율 국제비교지표

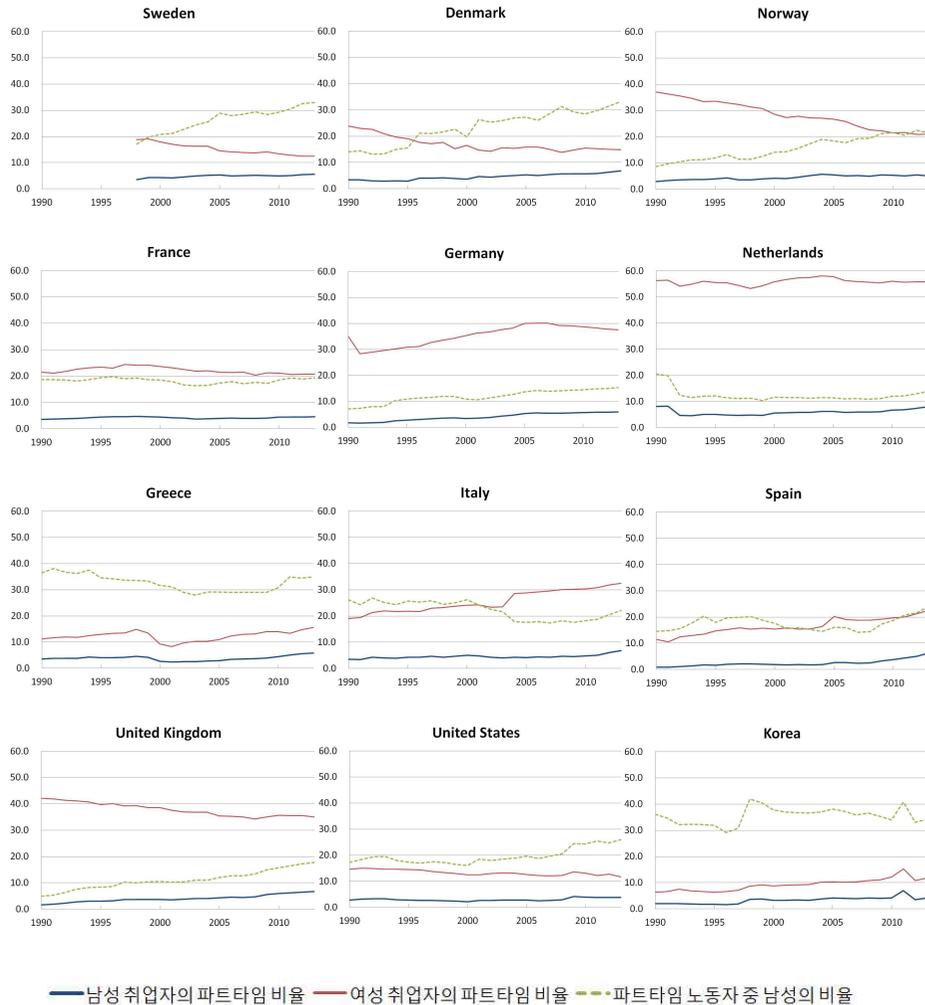
널리 알려져 있는 바와 같이 북유럽 국가들의 여성 고용율은 가장 먼저 높은 수준에 이르렀고 지금도 그 수준을 유지하고 있다. 독일이나 네덜란드와 같은 대륙유럽 국가들은 근래에 와서 여성 고용율이 빠르게 증가하는 모습을 보인다. 영국과 미국은 2000년대 이전에는 대륙유럽 국가들보다 여성 고용율이 높았으나 이후 정체된 모습을 보이고 있다. 가족주의 전통이 강한 남유럽 국가들은 가장 낮은 여성고용율을 보이고 있다. 이탈리아나 스페인의 여성고용율은 경제위기로 인해서 그 추세가 한풀 꺾이기는 했지만 그 이전에 빠르게 증가하고 있었다. 우리나라는 비교국가들 중에서 상대적으로 낮은 여성 고용율을 나타내고 있으며 증가 속도도 빠르지 않다.

남녀간 고용율 격차가 가장 작은 국가도 북유럽국가들이다. 최근 여성고용율이 급속히 증가하고 있는 독일이나 네덜란드, 이태리, 스페인 등은 과거에는 성별 고용율 격차가 큰 편이었으나 그 차이를 줄여가고 있다. 우리나라는 성별 고용율 격차도 전혀 좁히지 못하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 II-3〉 주요국의 성별 고용율 추이, 1990-2012



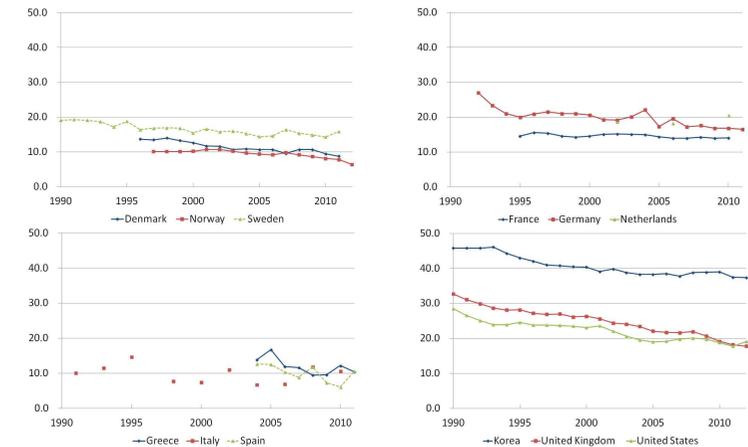
〈그림 II-4〉 주요국의 성별 파트타임 고용 추이, 25-54세, 1990-2013



주요국의 파트타임 고용율의 변화를 살펴보면 〈그림 II-4〉와 같다. 비교국가 중에서 여성이 파트타임으로 취업하는 비율이 가장 높은 국가는 독일, 네덜란드, 영국이다. 이런 나라들에서는 여성 고용율이 높아도 고용의 질이 높지 않을 가능성이 크다. 독일은 여성 고용율을 끌어올린 그 시기에 여성의 파트타임 비중도 증가한 것으로 보인다. 파트타임의 여성화가 강한 나라도 이 나라들이다. 독일, 네덜란드, 영국은 전체 파트타임 노동자 중에서 남성이 차지하는 비중이 가장 낮은 편에 속한다.

노르웨이는 북유럽 국가 중에서는 가장 가부장제가 강한 나라로 알려져 있었고 이는 북유럽 국가 중에서는 상대적으로 낮은 여성 고용율과 높은 파트타임 비중으로 나타났었다. 최근 들어서는 여성 취업자 중에서 파트타임 비중이 빠르게 줄어들고 있다. 스웨덴과 덴마크는 과거에도 파트타임에 기대어 여성고용을 늘린 경우가 아니지만, 최근에는 더욱 파트타임이 줄어드는 현상이 나타나고 있다. 요컨대 여성 파트타임의 증가가 공통적인 추세라고 볼 수 없으며, 파트타임이 여성고용율을 끌어올리는 필수적인 방법이라고 볼 수는 더더욱 없다.

〈그림 II-5〉 성별 중위임금 격차



주: 남성 중위임금 대비 여성 중위임금의 비율

여성 고용의 질적 측면을 가장 간결하게 요약해서 보여주는 지표는 성별 임금격차라고 할 수 있다. 성별 임금격차가 가장 적은 국가도 북유럽 국가들이다. 남성 임금노동자의 중위임금을 100이라고 할 때 여성의 임금이 이보다 낮은 정도를 나타낸 <그림 II-5>에서 노르웨이와 덴마크는 10% 미만의 임금격차를 기록하고 있다. 여성의 고용율이 낮은 편인 남유럽국가들에서도 성별 임금격차는 상대적으로 크지 않은 것으로 나타났다. 네덜란드와 독일, 그리고 영국과 미국은 선진국 중에서 성별 임금격차가 큰 편이다. 우리나라의 성별 임금격차는 이 나라들과 견주기 어려울 정도로 압도적으로 큰 것으로 나타났다. 복지국가의 사회보장 수준과 방식을 기준으로 나눈 국가군이 노동시장 성평등에서도 똑같이 반영되고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

가족정책 현물급여, 즉 보육서비스에 대한 공공지출의 추이를 고려하면서 주요 복지국가의 여성 고용율 추이를 요약해 보면 다음과 같다. 복지국가의 재편이라고 일컬어지는 1990년대 이후에도 사회지출은 줄어들지 않았으며, 노르웨이나 네덜란드 같은 국가에서는 사회투자 전략의 일환으로 간주되는 가족정책 현물급여의 비중이 증가하였다. 이 이외에도 여성고용을 확대하기 위한 다양한 정책들이 병행되었는데, 가장 뚜렷하게 여성고용이 증가한 것은 독일과 네덜란드이다. 그러나 이들 국가는 파트타임 비중과 성별 임금격차가 크고 특히 독일은 여성 고용의 질의 하락이 두드러진 사례이다.

보육서비스를 비롯한 사회투자정책의 확대는 여성 고용율 증가와 긴밀한 상관관계가 있는 것으로 보인다. 그러나 사회투자 확대가 없더라도 원래 여성 고용율이 매우 낮았던 남유럽과 같은 경우는 여성고용율의 증가가 나타날 수 있다. 한편 여성고용율 증가와 일자리 질의 하락이 필연적으로 연결되는 것은 아닌 것으로 보인다. 노르웨이는 여성고용의 질을 향상시키면서 동시에 양도 늘린데 비하여, 독일은 여성고용율이 증가하는 동안 질은 하락한 것이 두드러진다. 사회투자정책이 이 관계에 어떤 영향을 줄지도 모른다는 시사점이 발견된다. 사회투자 수준이 높을 경우 여성 고용의 질을 하락시키지 않으면서 여성 고용율을 끌어올릴 수 있다.

우리나라는 보육예산을 급격히 늘렸음에도 불구하고 여성 고용의 양이나 질이 모두 답보상태를 면치 못하고 있다. 사회투자의 효과가 왜 나타나지 않는

것인지 풀어야할 퍼즐이다.

<표 II-1> 국가군별 사회투자정책과 여성고용의 양/질 변화 추이

		사회투자정책	여성 고용율	여성 고용의 질
북유럽	스웨덴	높음	높음	높음
	덴마크	높음	높음	높음 + 향상
	노르웨이	높음 + 증가	높음 + 증가	높음 + 향상
대륙유럽	프랑스	중간 + 증가	중간	중간
	독일	낮음	낮음 + 증가	중간 + 하락
	네덜란드	낮음 + 증가	낮음 + 증가	중간
남유럽	그리스	낮음	낮음 + 증가	중간
	이태리	낮음	낮음 + 증가	중간
	스페인	낮음	낮음 + 증가	중간
영미+	영국	낮음 + 증가	중간	낮음 + 향상
	미국	낮음	중간	낮음
	한국	낮음 + 증가	낮음	낮음

### III. 여성노동의 현실과 인식

#### 1. '일자리와 생애사 실태조사' 개요

이 장에서는 여성단체연합이 2014년 7~8월에 조사한 '일자리와 생애사 실태조사' 결과를 분석한다. 소속단체 회원들을 중심으로 온라인 조사 하였으며, 총 2010명이 조사에 응답하였다. 여기서는 20세 이상 60세 미만 여성 응답자 2006명을 대상으로 분석하였다.

질문지는 인구학적 기본 특성과 취업상태, 근로소득 수준을 먼저 묻고, 자녀 양육과 일자리, 그리고 노후준비에 대한 인식을 질문하였으며, 현재 일자리와 취업상태에 대한 만족도를 질문하였다. 마지막으로 20세부터 현재까지의 경

제활동상태를 1년 단위로 요약하여 응답해 줄 것을 요청하여 생애사를 파악할 수 있도록 구성하였다.

응답자의 일반적인 특성은 <부표>에 제시하였다. 지역적으로는 대구경북, 대전충청, 전북의 순으로 많은 응답이 있었으며, 연령은 40대와 30대가 많이 조사되었다. 대학이상의 고학력자가 약 78.6%로 높은 비율로 조사되었으며, 전체의 76.4%는 배우자 있는 기혼여성이었다. 대체로 1~2명의 자녀를 두고 있는 비율이 높았으며, 10세 미만의 자녀를 둔 여성이 전체 응답자의 27.6%, 10~19세 자녀가 있는 여성은 63.1%였다.

설문에 응답한 여성 중에서 취업하고 있는 여성이 72%를 차지하고 있는데, 36.1%는 전일제 정규직으로 일하고 있다. 주당 35시간 이상 일하는 비정규직이 응답자의 19.4%, 35시간 미만의 비정규직이 9.6%를 차지하고 있다. 자영업과 무급가족 종사자, 그리고 일정하지 않은 부업을 하는 경우를 합치면 11.2%였다.

부부의 소득수준을 교차하여 살펴본 내용도 <부표>에 제시하였다. 응답자 중에서는 100만원 이상 200만원 이하의 소득을 올리는 여성이 41.8%로 가장 많았고, 그 다음으로는 소득이 없는 경우가 22.7%, 50~100만원의 소득이 있는 경우는 18.9%의 순으로 나타났다. 배우자가 없는 경우(미혼 등) 23.2%를 제외하면, 배우자의 소득은 200~300만원, 300~400만원, 400만원 이상이 각각 20% 내외로 비슷한 비중을 차지하는 것으로 조사되었다.

## 2. 근로시간, 일·생활 균형 & 일자리의 질

일·생활 균형의 문제를 짚어보기 위해서 먼저 응답자의 주당근로시간과 가사노동시간을 살펴보면 <표 III-1>과 같다. 본 조사의 응답자는 평균적으로 근로시간과 가사시간을 합쳐서 58.9시간을 일한다. 정규직 노동자는 약 40시간의 임금근로시간과 26.7시간의 가사시간을 일한다고 응답하였고, 전일제 비정규직의 경우는 38.5시간의 근로시간과 약 32시간의 가사시간을 합치면 66.5시간을 일해서 정규직 여성보다 많은 시간을 일하는 것으로 나타났다. 한편 응답자의 배우자들은 아내의 고용상태에 따라 근로시간이 크게 달라지

지 않고 약 45시간의 근로시간과 12.8시간의 가사/육아시간을 보낸다고 응답하였다. 전체적으로 여성이 더 많은 시간을 일하는 것이 틀림없다. 특히 전일제 임금근로 여성의 경우 주당 63~67시간이라는 과중한 노동에 시달리고 있으며, 그 배우자에 비해서 10시간 이상 많은 시간을 일한다.

10세 미만의 자녀가 있는 경우 과중한 노동시간의 문제는 더욱 심각하다. 근로시간은 앞서 살펴본 것과 유사하지만 가사/육아 시간은 훨씬 길어져서 평균적으로 70시간 이상의 노동을 하고 있는 것으로 조사되었다. 정규직 여성의 경우 38.8시간의 임금노동시간과 38.3시간의 가사시간노동을 보고하였고, 비정규직 전일제 여성의 경우 38.5시간의 임금노동시간과 41.1시간의 가사노동시간을 보고하였다. 이들은 그 배우자에 비해서 주당 약 13 시간가량 더 긴 시간 노동하고 있다. 비정규직 여성이 정규직 여성보다 더 가사노동시간이 긴 것은 이들이 소득이 더 적고 가사 부담이 큼에도 불구하고 임금근로시간을 줄일 수 없는 현실을 반영하는 것이라고 해석된다.

<표 III-2>는 본인과 배우자의 소득수준별로 주당 근로시간을 계산한 것이다. 주목할 만한 부분은 월 소득 100만원이 넘는 경우 근로시간은 언제나 거의 40시간에 근접한다는 점이다. 아주 파트타임 근로를 하지 않는 이상 저소득 여성도 근로시간은 40시간 보다 적어지기 어렵다는 뜻이다.

가사/육아시간은 전체 응답자 평균은 주당 35.6시간으로 조사되었지만, 10세 미만 자녀가 있는 경우는 50.9시간으로 나타났다. 10세 미만 자녀를 둔 취업 여성은 43.1시간, 비취업 여성은 64시간을 보고하였다. 한편, 남편들의 경우 10세 미만 자녀가 있어도 가사/육아시간은 일주일에 16.6시간에 불과한 것으로 조사되었다. 이 때 아내가 취업해 있는 맞벌이 부부의 남편이면 18.5시간, 외벌이 남편이면 13.8시간을 가사/육아에 보낸다고 응답하였다.

요약하자면, 그동안 여러 조사 자료에서 확인된 바이기도 하지만, 가사노동은 여성에게 집중되어 있다. 전일제 임금근로 여성들에게 이것은 과중한 부담이 되고 있으며, 특히 비정규직 여성들의 가사노동시간이 가장 길다는 사실은 주목해야한다.

〈표 III-1〉 일자리 형태별 주당 근로시간과 가사노동시간 (단위: 시간)

	N	본인(여성)			배우자		
		근로시간	가사시간	전체	근로시간	가사시간	전체
정규직	473	39.8	26.7	63.0	44.8	13.3	53.8
비정규직_35+	270	38.5	31.8	66.5	45.2	14.1	55.4
비정규직_35-	141	21.9	39.1	54.9	43.7	12.2	52.4
자영업	82	32.3	30.8	55.3	41.4	13.3	52.2
부업	94	17.7	35.0	47.7	42.5	11.9	50.2
비취업	394	.	52.7	52.7	46.2	11.8	53.5
전체	1454	35.1	35.6	58.9	45.1	12.8	53.7

〈표 III-1-1〉 일자리 형태별 주당 근로시간과 가사노동시간  
: 10세 미만의 자녀가 있는 경우

	N	본인(여성)			배우자		
		근로시간	가사시간	전체시간	근로시간	가사시간	전체시간
정규직	120	38.8	38.3	74.1	46.6	17.2	60.9
비정규직_35+	73	38.5	41.1	78.4	49.3	21.6	66.5
비정규직_35-	48	20.3	55.8	69.5	48.7	16.0	62.4
자영업	28	35.5	46.2	75.9	45.4	20.3	64.9
부업	30	18.3	45.5	59.4	47.1	19.3	62.6
비취업	196	.	66.2	66.2	50.5	13.7	60.8
전체	495	33.8	50.9	70.4	48.6	16.6	61.8

〈표 III-1-2〉 일자리 형태별 주당 근로시간과 가사노동시간  
: 모든 자녀가 10세 이상인 경우

	N	본인(여성)			배우자		
		근로시간	가사시간	전체시간	근로시간	가사시간	전체시간
정규직	295	39.8	22.9	59.8	44.2	11.4	51.4
비정규직_35+	175	38.3	28.9	63.2	44.2	10.9	51.6
비정규직_35-	89	22.6	30.0	47.2	40.6	9.8	46.4
자영업	53	30.0	20.9	42.9	39.1	7.8	45.2
부업	61	17.4	30.2	43.3	40.4	7.4	44.4
비취업	179	.	34.9	34.9	40.4	9.2	44.5
전체	852	35.0	27.6	53.1	43.1	10.3	49.3

〈표 III-2〉 소득수준별 (주당) 근로시간: 응답자 (단위: 시간)

	응답자	응답자							
		0	50만원	50-100	100-200	200-300	300-400	400+	전체
배우자	없음	20.5	32.5	33.2	39.8	39.2	42.5	37.3	38.1
	0	.	6.0	35.1	40.6	43.0	40.0		38.2
	50만원	.	.	27.0	41.3	40.0			35.0
	50-100	.	12.0	38.9	44.1	.	30.0		38.0
	100-200	40.0	47.8	34.0	39.4	41.5	40.0	24.0	38.2
	200-300	19.8	17.1	31.0	38.7	40.1	32.1	36.7	35.5
	300-400	34.0	21.4	27.8	38.4	37.4	37.3	9.0	34.5
	400+	26.5	9.1	22.6	37.9	31.3	37.6	40.8	32.0
	전체	25.6	21.9	30.3	39.1	38.2	37.3	38.1	35.9

〈표 III-3〉 자녀여부별, 아내 취업여부별 가사·육아시간  
: 응답자 & 배우자 (단위: 시간)

	응답자			배우자		
	자신 취업	자신 비취업	전체	아내 취업	아내 비취업	전체
10세미만 자녀 있음	43.1	64.0	50.9	18.5	13.8	16.6
10-19세 자녀 있음	28.4	45.1	32.3	11.3	8.7	10.6
해당자녀 없음	21.1	23.4	21.5	10.9	11.7	11.0
전체	30.5	50.3	35.6	13.2	11.7	12.8

주: 배우자 있는 경우만

### 3. 자녀양육, 노후 및 일자리에 대한 태도

여성의 취업에 대한 태도 뿐 아니라 자녀양육이나 노후에 대한 태도를 두루 살펴봐야야만이 우리나라 여성들의 낮은 고용율을 이해하는데 도움이 될 것으로 보아 설문문항에 포함시켰으며 그 분석결과는 〈표 III-4〉와 같다. 설문에 참여한 여성들은 3세미만 영유아시기에 엄마가 직접 돌보지 않는 것이 아동의 '정서발달'에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 생각하는 경향이 평균 75%로 상당히 높았다. 20-30대에 비해서 40-50대에서 부정적으로 생각하는 비율이 높았고, 취업자에 비해서 비취업자가 그렇게 생각하는 비율이 높

게 나타났다. 40-50대 비취업자는 83.9%가 부정적인 응답을 하였다.

아동의 ‘지능발달’에 미치는 영향에 대해서는 부정적으로 생각하는 비율이 조금 낮아져서 평균 57.6%의 응답자가 부정적인 영향을 미칠 것으로 보았다. 연령대별 격차는 정서발달에 대한 응답에서보다 더 컸다. 20-30대 취업 여성은 49.1%가 부정적인 판단을 하는데 비해서 40-50대 비취업 여성은 65.9%가 부정적인 영향을 미칠 것이라고 보았다.

학업성적에 미치는 영향은 더 낮게 나타났다. 엄마가 직접 돌보지 않아서 학업성적에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 보는 여성은 24.9%에 불과했다. 연령대와 취업여부에 따른 차이는 앞서 정서발달이나 지능발달에 대한 견해와 유사한 패턴을 보이지만 그 차이는 더욱 줄어들었다. 20-30대 취업여성 중에서 부정적인 영향을 나타낼 것이라고 보는 여성은 22.9%에 불과하였고, 40-50대 비취업여성 중에서는 32.5%였다.

아직까지 우리나라에는 아동의 정서발달과 지능발달이 엄마의 직접적인 돌봄과 관련성이 높다고 생각하는 경향이 강하게 남아 있는 것으로 보인다. 이런 생각이 널리 퍼져있다면 보육서비스에 대한 지원이나 그밖에 다른 여러 가지 정책들을 시행한다고 하더라도 여성의 고용율이 쉽게 증가하지는 않을 것으로 짐작할 수 있다. 실제로 보육시설을 이용하는 아동들이 크게 늘었지만 대부분은 전업주부의 자녀가 짧은 시간동안만 이용하는 비율이 높고, 이것이 여성고용율의 증가로 이어지지는 않고 있는 현실을 이해하기 위해서는 부모의 직접 돌봄의 가치를 중시하는 경향을 아는 것이 필요하다. 돌보는 사람이 아빠여도 상관없고, 할머니나 그 누구이던 간에 따뜻한 돌봄이 필요할 뿐이라는 생각은 아직 널리 퍼져있지 않은 것으로 보인다.

〈표 III-4〉 자녀양육에 대한 견해 (단위: %)

〈표 III-4-1〉 3세미만 영유아시기에 엄마가 직접돌보지 않는 것이 “정서발달”에 미치는 영향

	전체	20-30대			40-50대		
		취업	비취업	전체	취업	비취업	전체
① 별 관계가 없다.	7.3	8.8	4.6	7.5	7.9	5.0	7.1
② 큰 무리는 없다.	17.5	22.6	20.6	22.0	16.3	11.0	14.9
③ 부정적인 영향을 미친다.	47.9	43.3	53.2	46.4	47.4	53.1	48.9
④ 정서발달이 저하된다.	27.3	25.3	21.6	24.1	28.4	30.8	29.2

〈표 III-4-2〉 3세미만 영유아시기에 엄마가 직접돌보지 않는 것이 “지능발달”에 미치는 영향

	전체	20-30대			40-50대		
		취업	비취업	전체	취업	비취업	전체
① 별 관계가 없다.	13.2	14.0	10.0	12.7	14.1	11.8	13.5
② 큰 무리는 없다.	29.3	37.0	33.5	35.9	26.7	22.3	25.5
③ 부정적인 영향을 미친다.	41	34.9	42.1	37.2	42.4	45.2	43.2
④ 지능발달이 저하된다.	16.6	14.2	14.5	14.3	16.8	20.7	17.9

〈표 III-4-3〉 3세미만 영유아시기에 엄마가 직접돌보지 않는 것이 “학업성적”에 미치는 영향

	전체	20-30대			40-50대		
		취업	비취업	전체	취업	비취업	전체
① 별 관계가 없다.	25.5	25.2	21.6	24.1	28.2	20.9	26.3
② 큰 무리는 없다.	49.7	51.9	54.1	52.6	48.6	46.6	47.9
③ 부정적인 영향을 미친다.	21.7	20.0	22.1	20.7	20.0	29.1	22.4
④ 학업성적이 저하된다.	3.2	2.9	2.3	2.7	3.2	3.4	3.5

〈표 III-4-4〉 자녀에 대한 책임: 자녀교육은 어디까지가 부모의 책임인가?

	전체	20-30대			40-50대		
		취업	비취업	전체	취업	비취업	전체
① 고등학교	29.0	34.9	36.0	35.3	26.0	24.6	25.5
② 대학	44.9	39.5	35.6	38.2	49.4	46.5	48.8
③ 자녀가원하는데까지	10.1	10.1	11.6	10.6	8.9	11.9	9.7
④ 부모형편되는데까지	13.3	11.4	14.2	12.3	13.8	14.6	14.0

〈표 III-5〉 (대학생 이하 자녀가 있는 경우) 교육비 마련을 위해 귀하의 취업이 필요합니까?

	취업	비취업	전체
① 필요하다	88.2	79.1	85.6
② 필요하지 않다 (내가 일 안해도 됨)	11.8	20.9	14.4

자녀의 교육에 대한 부모의 책임은 비교적 높은 학교급까지로 여겨지고 있다. 고등학교까지만 부모의 책임이라고 생각하는 여성은 29%에 불과하였고 대학까지라고 응답한 사람이 44.9%, 그리고 자녀가 원하는데까지라고 응답한 경우도 10.1%였다. 부모의 책임의식은 젊은 연령대에서는 조금 줄어든 것으로 보인다. 고등학교까지만 부모가 책임지면 된다고 응답한 사람이 40-50대에서는 25.5%인데 비해서 20-30대는 35.3%로 약 10%p 가량 높게 나타났다. 취업자와 비취업자의 차이는 뚜렷하지 않은 것으로 보인다.

한편 자녀의 교육비를 마련하기 위해서 응답자의 취업이 필요한지를 질문한 것에 대해서 전체의 85.6%가 필요하다고 응답하였다. 취업여성 중에는 11.8%만이 교육비 때문에 취업할 필요는 없다고 대답하였고 비취업자의 경우는 20.9%가 필요하지 않다고 응답했을 뿐이다. 그렇다면, 현재 취업하지 않고 있는 여성들의 약 80%는 교육비 때문에 취업이 필요하지만 하지 못하고 있는 것이라고 볼 수 있다. 요컨대, 우리나라 여성들은 자녀를 키우는데 있어서 엄마로서의 정서적인 기여를 해야 할 부담을 가지고 있지만, 다른 한편으로는 경제적인 기여를 하지 못하는 것에 대해서도 심리적인 부담을 가지고 있다.

〈표 III-6〉 노후준비에 대한 의견 (단위: %)

〈표 III-6-1〉 노후를 위해 다음 준비를 하고 계십니까? (복수응답)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 부동산(현재주택포함)	9.0	30.2	37.0	43.9	35.0
② 국민연금가입	46.3	53.2	61.3	70.3	59.6
③ 보험등 사적연금가입	46.3	60.6	60.2	50.9	58.1
④ 저축	71.6	48.2	37.0	34.9	41.5
⑤ 기타	1.5	5.4	4.1	3.8	4.4

〈표 III-6-2〉 노후준비가 잘 되고 있다고 생각하십니까?

	20대	30대	40대	50대	전체
① 충분	1.5	2.7	4.6	9.1	4.7
② 부족하지만 준비 중	41.2	47.8	45.5	47.6	46.4
③ 부족하여 염려	57.4	49.5	50.0	43.3	48.9

〈표 III-6-3〉 노후준비를 위해 귀하의 취업이 필요합니까?

	20-30대			40-50대			전체
	취업	비취업	전체	취업	비취업	전체	
① 필요하다	97.4	88.1	94.5	93.5	86.1	91.6	92.6
② 필요하지 않다 (일 안해도 됨)	2.6	12.0	5.6	6.5	13.9	8.4	7.4

노후 준비와 관련된 질문과 응답은 〈표 III-6〉에 제시하였다. 노후준비가 부족하여 염려된다는 응답이 전체 응답자의 약 절반을 차지하는 것으로 나타났다. 염려된다고 응답한 비율은 30-40대보다 20대가 더 높은 것으로 나타났다. 점에도 주목할 필요가 있다. 청년 세대에게서 노후불안은 더욱 크게 느껴지고 있는지도 모른다. 노후 준비를 위해서 자신이 취업할 필요가 있다고 응답한 경우는 응답자의 거의 대부분이라고 보아도 무리가 없을 듯하다. 40-50대 비취업 여성의 86.1%와 20-30대 비취업 여성의 88.1%가 노후준비를 위해서 취업이 필요하다고 응답하였다.

요약하자면, 취업을 한 여성이나 하지 않고 있는 여성, 그리고 연령대를 불문하고 자녀교육이나 노후준비를 위해서 본인이 취업을 해야 할 필요성을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그러나 실제로 취업하고 있는 여성은 필요성을 느끼는 여성에 비해서 낮다. 자녀를 직접 돌봐야한다는 의무감이 한 쪽 발목을 잡고 있는지도 모르겠다. 근로시간을 줄이거나 자녀가 어릴 때에는 소득활동을 중단했다가 다시 일자리로 돌아가고 싶다는 소망이 있을 수 있다. 그러나 한번 직장을 그만둔 경우 다시 그 정도 수준의 일자리로 돌아가는 것이 쉬운 일이 아닌 현실은 결과적으로 여성의 낮은 고용율(경제활동참가율)로 나타날 수밖에 없을 것이다.

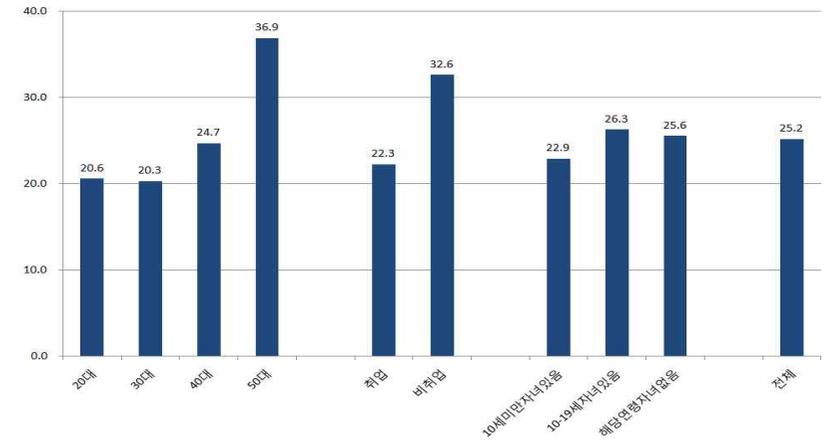
그렇다면, 우리나라 여성들은 시간제 일자리에 취업할 의향이 얼마나 있을까? 응답자 네명 중에서 한 명은 시간제 일자리에 취업할 의향이 있다고 응답하였다(그림 III-1). 50대 여성은 37%가 의사가 있다고 응답하였으나, 20-30대의 경우는 20%만이 이런 일자리에 취업할 의사가 있었다. 현재 비취업 상태인 경우는 세 명 중 한명이 긍정적으로 응답하였다. 시간제 일자리에 대한 요구가 기존의 다른 실태조사 결과에 비해서는 높지 않지만, 그럼에도 불구하고 현재 노동시장에 존재하는 시간제 일자리 보다는 더 많은 시간제를 수용할 수 있을 것처럼 해석하기 쉽다. 그러나 이미 우리나라 노동시장에서 여성의 시간제 근로자의 비중은 20%에 근접하고 있다. 이 수준을 넘어선다면 이제부터는 다른 선택이 불가능해서 시간제 근로를 하게 되는 것으로 이해해도 좋을 것이다.

최근 정부가 비교적 나은 근로조건을 제공하는 시간제 일자리로 ‘시간선택제’라는 명칭을 붙여서 시간제 일자리의 확산을 유도하고 있는데, 이러한 명칭에 부합하는 일자리의 조건으로 응답자들이 요구하는 기준은 <표 III-8>과 같다. 무엇보다 기간의 정함이 없는 고용, 즉 정규직이어야 한다는 요구가 가장 높았다. 시간제 일자리라도 좋고 승진을 못해도 좋지만, 적어도 고용의 안정성은 보장되는 일자리를 원한다는 사실을 정책당국자는 이해할 필요가 있다.

한편 주당 몇 시간 정도 일하고 얼마나 버는 것이 적당하다고 생각하는지를 질문한 결과를 <표 III-10>에 제시하였다. 연령대와 취업여부를 불문하고 대

체로 주당 35시간 정도를 적당한 근로시간이라고 여기고 있으며, 이렇게 일할 때 약 187만 원 정도를 벌면 적당하다고 생각하고 있었다. 이것을 시간당 임금으로 계산하면 대략 1만2천7백 원 정도가 된다(월 147시간으로 계산). 월 65만원 소득의 시간제 일자리라도 하고 싶다는 응답자가 25% 정도가 있었지만, 평균적으로 볼 때 현재보다 더 많은 여성들이 노동공급에 나서기 위해서는 주당 35시간 일하고 월 187만원 이상 소득을 올릴 수 있는 일자리가 필요하다고 판단하는 것이 합리적일 것이다.

<그림 III-1> 시간제 일자리 취업 의향 (단위: %)



주: 질문= ‘2013년 기준으로 우리나라 시간제 일자리의 시간당 임금은 정규직의 55%이며, 월평균임금으로는 65만원입니다. 이 정도 임금수준에 해당하는 시간제 일자리에 취업(이직)할 의향이 있습니까?’

<표 III-7> 현재 시간제 취업여부별 시간제 일자리 선호 (단위: 명, %)

		현재 일자리	
		전일제	시간제
시간제 이직 의향	있음	204 (19.4%)	72 (40%)
	없음	847 (80.6%)	108 (60%)

〈표 III-8〉 ‘시간선택제’ 일자리의 조건 (복수응답) (단위: %)

	취업			비취업			전체
	10세미 만자녀	10-19	없음	10세미 만자녀	10-19	없음	
① 월임금150만원이상	51.9	47.5	51.7	49.1	43.0	48.7	48.8
② 고용안정(정규직)	74.1	71.9	72.8	69.3	66.0	68.6	71.9
③ 4대사회보험	42.2	39.6	47.9	44.7	40.2	42.3	43.1
④ 승진가능	22.5	19.0	23.7	20.2	13.5	14.1	20.1
⑤ 원하면전일제로전환가능	36.3	32.9	39.4	27.2	30.3	27.6	34.1
⑥ 기타	2.5	1.0	2.6	3.9	2.9	0.0	2.1

〈표 III-9〉 최저임금 적정 수준 (단위: %)

	20-30대			40-50대			전체
	취업	비취업	전체	취업	비취업	전체	
① 6000원정도	12.9	13.2	13.0	9.0	6.7	8.4	10.1
② 6500원 정도	16.8	16.7	16.8	18.0	18.9	18.2	17.7
③ 7000원정도	28.9	28.6	28.8	30.3	35.1	31.6	30.6
④ 8000원정도	21.8	24.2	22.6	23.1	21.7	22.7	22.6
⑤ 1만원이상	19.6	17.2	18.8	19.7	17.7	19.2	19.1

〈표 III-10〉 적정 근로시간과 임금 (단위: 시간, 만원)

	20-30대			40-50대			전체
	취업	비취업	전체	취업	비취업	전체	
주당 적정근로 시간	34.6	34.9	34.7	34.5	34.4	34.5	34.6
적정 월임금	196.6	175.9	190.2	187.9	174.0	184.3	186.6

주: 질문 = 귀하는 일주일에 몇 시간 정도 일하는 것이 적당하다고 생각하십니까?  
 귀하는 위의 시간만큼 일하고 한 달에 얼마를 벌면 적당하다고 생각하십니까?

#### 4. 일자리 현실과 선호

##### ■ 취업자

이번 여성단체연합의 실태조사에서는 현재 취업상태와 일자리에 대한 만족도와 선호를 질문하였다. 먼저 취업자들을 살펴보면, 응답자들이 현재 소득활동을 하고 있는 첫 번째 중요한 이유는 생활비 마련이었다. 전연령에서 평균 44%가 생활비를 마련하기 위해 일하는 것이 첫 번째 이유라고 응답하였는데, 자녀양육/교육비 마련까지를 고려하면 이 비율은 63.8%까지 올라간다. 이 질문은 당초에 복수 응답하도록 설계되어 있으므로, 이대로 해석하자면 생활비를 마련하기 위해 일하는 사람은 전체의 74%라고 해석할 수 있다. 자녀교육비 때문에 일하는 사람도 58.4%에 달하였고, 노후준비도 중요하게 꼽았다.

〈표 III-11〉 소득활동을 하는 첫 번째 중요한 이유 (단위: %)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 생활비 마련	61.1	51.2	38.7	41.1	44.0
② 자녀양육/교육비	1.9	11.5	28.8	15.5	19.8
③ 내집마련	7.4	3.6	1.1	1.5	2.2
④ 자아실현(일의즐거움)	11.1	21.8	23.5	23.8	22.5
⑤ 노후준비(저축)	13.0	8.3	6.5	15.5	8.9
⑥ 자산증식	5.6	3.6	1.5	2.6	2.5

〈표 III-11-1〉 소득활동을 하는 이유 (복수응답) (단위: %)

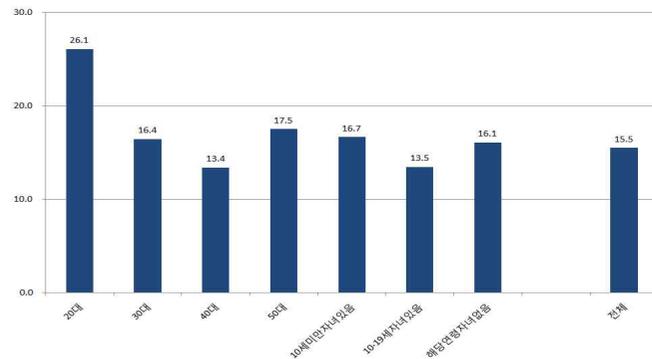
	20대	30대	40대	50대	전체
① 생활비 마련	85.2	79.5	69.1	73.2	73.9
② 자녀양육/교육비	16.7	53.3	71.5	42.6	58.4
③ 내집마련	50.0	26.7	12.1	8.7	17.6
④ 자아실현(일의즐거움)	51.9	60.8	69.0	77.7	67.2
⑤ 노후준비(저축)	61.1	58.6	61.6	78.5	63.7
⑥ 자산증식	25.9	22.6	17.1	20.4	19.8

현재 일을 하고 있는 사람에게 ‘지금 하시는 일자리에서 근로시간을 반으로 줄이고 소득도 반으로 줄어드는 근로조건을 제시한다면 선호하십니까?’라는

질문을 하고 선호한다는 비율을 그래프로 나타내면 <그림 III-2>와 같다. 취업자 중에서 일하는 시간과 소득을 절반으로 줄이고 싶다는 경우는 17% 정도에 불과했다. 장시간 근로로 힘에 겹지만 소득이 줄어들어서는 안 되기 때문인 것으로 짐작된다. 40대 그리고 자녀의 연령이 10대인 경우 근로시간과 소득을 줄이는 것을 원하지 않는 비율은 더 높아지는 것도 이 같은 해석에 부합한다.

현재 하고 있는 일에 만족하는 정도는 <표 III-12>에 제시하였다. 일의 내용이 적성에 맞는 정도나 인간관계에 대해서는 만족하는 비율이 상대적으로 높은 편이었으나, 임금수준에 만족하는 사람은 19%에 불과했고, 고용안정성에 만족하는 비율은 33.5%였다. 개인의 특성별로 일자리 만족도를 5점 척도로 제시하면 <표 III-12-1>과 같다. 보통이면 0, -1은 불만족하는 편, -2는 매우 불만족이다. 전체적으로 보면, 임금수준과 승진가능성에 대한 불만족이 가장 높고 인간관계나 일의 내용에 대해서는 만족도가 가장 높다. 어린 자녀를 둔 여성의 경우보다 자녀가 10대이거나 0~19세 연령대 자녀가 없는 경우에 임금수준에 대한 불만족도가 더 높게 나타났다. 연령별로는 20대 여성의 경우는 노동강도와 임금수준에 대한 불만족도의 순으로 높았고, 30대와 40대는 임금수준과 승진가능성에 대한 불만족도가 높았다. 50대는 임금수준에 대한 불만족이 가장 높았다.

<그림 III-2> 소득과 근로시간을 각각 절반으로 줄인 일자리 선호 여부 (단위: %)



<표 III-12> 현재 일자리 만족도 (단위: %)

	매우만족	만족하는 편	보통	불만족하는편	매우 불만족
임금수준	1.9	17.1	38.0	31.6	11.4
고용안정	5.4	27.1	36.9	20.0	10.7
일생활양립	3.4	32.1	40.0	17.5	7.0
승진가능성	2.5	16.6	46.2	17.9	16.8
노동강도	2.3	25.3	44.8	19.4	8.1
근로환경	3.4	30.5	43.6	17.4	5.2
인간관계	7.1	46.1	37.7	6.7	2.4
일의내용(적성)	10.3	45.6	35.7	6.8	1.7

<표 III-12-1> 현재 일자리 만족도: 만족도 평점 (5점 척도) (단위: %)

	자녀			연령				전체
	10세미만자녀	10-19	없음	20대	30대	40대	50대	
임금수준	-0.17	-0.36	-0.39	-0.27	-0.26	-0.37	-0.38	-0.33
고용안정	-0.02	-0.10	0.02	0.14	0.08	-0.09	-0.12	-0.04
일생활양립	0.02	0.08	0.07	-0.04	0.02	0.08	0.19	0.08
승진가능성	-0.32	-0.37	-0.21	-0.16	-0.26	-0.34	-0.28	-0.30
노동강도	0.03	-0.03	-0.11	-0.35	-0.03	-0.08	0.03	-0.06
근로환경	0.17	0.12	0.05	-0.02	0.13	0.07	0.15	0.10
인간관계	0.59	0.50	0.44	0.31	0.51	0.47	0.52	0.49
일의내용(적성)	0.66	0.59	0.50	0.53	0.55	0.55	0.62	0.56

■ 비취업자

비취업자인 경우에는 그 상황에 적합한 다른 질문으로 조사하였다. 비취업자의 경우, 소득활동을 하지 않는 첫 번째 중요한 이유는 '자녀를 돌보는 일이 더 중요해서'와 '적당한 일자리가 없어서' 두 가지를 제외하면 사실상 다른 이유들은 미미한 편이었다. 이를 복수 응답으로 처리하여 분석하면 '적당한 일자리가 없어서'라고 응답한 비율이 압도적으로 높게 나타난다. 연령대별로 나누어서 살펴보면, 30대와 40대에서 자녀돌보는 책임으로 인해 소득활동을 하지 않는 비율이 높게 나타났지만, 적당한 일자리가 없어서 하지 않는 경우

는 모든 연령대에서 고르게 높게 나타났다 (표 III-14, 표 III-14-1).

비취업자가 취업을 하기 위해서 충족되어야 할 첫 번째 조건으로는 '임금수준이 적당한 일자리가 있으면'을 꼽는 비율이 30.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 '조직문화가 자유롭고 개인을 잘 배려하는 일자리'와 '전일제 정규직 이면서 칼퇴근하는 일자리'가 있다면 일을 하겠다는 사람이 많았다. 복수응답을 고려하여 분석하더라도 중요하게 꼽는 요인은 크게 달라지지 않지만 순서는 약간 달라져서 '임금수준이 적당한 일자리'를 꼽는 응답자의 비율이 가장 높아졌다.

현재 비취업자에게 전일제로 일한다면 얼마나 벌 수 있을 것으로 예상하는지 질문하였는데, 평균 177만원이라는 응답을 얻었다. 그런데 이들 중에서 절반은 근로시간을 절반으로 줄이고 소득도 절반인 파트타임이 있다면 그 일자리를 선호한다는 의사표시를 하였다. 20대 여성의 경우는 예상하는 임금수준도 높았고 파트타임을 선호하는 비율도 33%로 낮았지만 다른 연령대는 주당 20시간 일하고 월 90만원 받는 일자리가 있으면 할 생각이 있는 경우가 절반정도가 된다는 뜻이다. 그런데 문제는 주당 20시간 일하고 월 90만원을 받을 수 있는 일자리는 현실적으로 흔하지 않다는 것이다. 비취업 여성들이 요구하는 일자리 요건을 만족시키면서 고용율을 높일 방안은 쉽게 도출되지 않는다.

〈표 III-14〉 비취업자: 소득활동을 하지 않는 첫 번째 중요한 이유(단위: %)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 추가소득이필요하지않아서	5.9	1.5	1.6	8.0	2.7
② 자녀돌보는일이더중요해서	17.7	54.7	35.9	9.1	37.8
③ 건강이좋지않아서	0.0	6.5	10.5	13.6	9.2
④ 적당한일자리가없어서	35.3	24.4	39.9	52.3	36.0
⑤ 힘든일을하기싫어서	5.9	0.5	2.4	0.0	1.4
⑥ 집안 식구들의 반대로	0.0	1.0	2.8	8.0	2.9
⑦ 부모나장애인가족구성원등을돌보야해서	0.0	1.0	1.2	5.7	1.8
⑧ 기타	35.3	10.5	5.7	3.4	8.1

〈표 III-14-1〉 소득활동을 하지 않는 이유 (복수응답) (단위: %)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 추가소득이필요하지않아서	17.6	10.9	10.9	17.0	12.1
② 자녀돌보는일이더중요해서	47.1	86.6	64.5	23.9	65.4
③ 건강이좋지않아서	17.6	25.9	27.8	40.9	28.8
④ 적당한일자리가없어서	76.5	80.1	113.3	131.8	102.9
⑤ 힘든일을하기싫어서	23.5	18.9	20.6	12.5	18.7
⑥ 집안 식구들의 반대로	17.6	25.9	19.0	26.1	22.5
⑦ 부모나장애인가족구성원등을돌보야해서	5.9	5.5	6.9	21.6	8.6
⑧ 기타	94.1	34.3	23.0	13.6	27.9

〈표 III-15〉 취업을 위해 충족되어야 할 첫 번째 조건 (미취업자)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 임금수준이적당한일자리가있으면	40.0	27.6	32.2	31.4	30.7
② 전일제정규직이면서칼퇴근하는일자리가있으면	12.0	15.8	13.7	10.2	13.9
③ 4시간파트타임일자리가있으면	4.0	6.3	10.0	6.6	7.9
④ 체력적으로너무힘들지않은일자리가있으면	4.0	3.3	5.4	14.6	6.2
⑤ 자유로운프리랜서일자리가있으면	12.0	8.8	8.6	13.9	9.7
⑥ 조직문화가 자유롭고 개인을 잘 배려하는 일자리가 있으면	12.0	15.1	19.1	19.0	17.4
⑦ 아이를 믿고 맡길만한 사람이나 시설이 있다면	12.0	17.7	4.6	2.2	8.9
⑧ 막내가 초등학교 고학년이 되면	0.0	3.7	4.6	0.7	3.4
⑨ 막내가 고등학교를 졸업하면	0.0	0.4	0.6	0.0	0.4
⑩ 기타( )	4.0	1.5	1.4	1.5	1.5

〈표 III-15-1〉 비취업자, 취업을 위해 충족되어야 할 조건  
(복수응답, 3개까지)

	20대	30대	40대	50대	전체
① 임금수준이적당한일자리가있으면	84.0	73.9	80.9	80.3	78.5
② 전일제정규직이면서칼퇴근하는 일자리가있으면	56.0	60.3	42.7	48.2	50.3
③ 4시간파트타임일자리가있으면	8.0	16.5	21.9	18.2	19.0
④ 체력적으로너무힘들지않은 일자리가있으면	16.0	21.3	36.5	55.5	33.8
⑤ 자유로운프리랜서일자리가있으면	20.0	22.8	25.6	37.2	26.5
⑥ 조직문화가 자유롭고 개인을 잘 배려하는 일자리가 있으면	80.0	59.2	62.1	53.3	60.1
⑦ 아이를 믿고 맡길만한 사람이나 시설이 있다면	32.0	34.2	14.5	5.8	20.5
⑧ 막내가 초등학교 고학년이 되면	0.0	10.3	11.1	2.2	8.9
⑨ 막내가 고등학교를 졸업하면	0.0	1.8	2.6	0.0	1.8
⑩ 기타( )	4.0	2.2	3.1	3.6	2.9

〈표 III-16〉 비취업자, 취업하면 예상되는 소득, 파트타임 선호 여부  
(단위: 원, %)

	자녀			연령				전체
	10세미 만자녀	10-19	없음	20대	30대	40대	50대	
예상 임금(월)	178.9	167.3	186.4	220.3	178.8	176.4	165.8	176.8
파트타임 선호	56.7	54.3	43.9	33.3	47.1	54.1	56.2	51.4

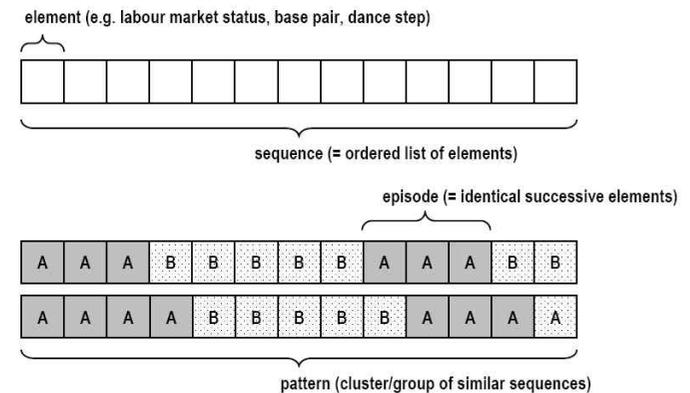
주: 질문 = 미취업자, 전일제로 취업을 한다면 한달에 얼마나 벌 수 있을까?  
이 금액의 절반을 받고 근로시간도 절반인 파트타임과 비교할 때, 파트  
타임을 선호하는 비율?

#### IV. 근로생애: 취업경험과 경력단절

##### 1. 분석방법

이 장에서는 응답자의 20세 시점부터 올해 조사 당시 연령까지 각 년도를 대표하는 근로경험을 회고적으로 응답하도록 한 조사결과를 분석한다. 응답자에게는 각 연령 시점에서 한 일 중에서 가장 대표적인 형태를 응답하도록 요청하였고, ① 학업, ② 가사/육아, ③ 정규직\_전일제, ④ 비정규직, ⑤ 자영업/무급가족종사/부업의 다섯 개 범주로 구분하여 분석하였다.

여기서 사용한 분석기법은 사건계열분석(Event Sequence Analysis)이다. 조사 대상자가 경험한 근로생애를 ‘sequence’라고 하며, 이것을 그림으로 나타내면 〈그림 IV-1〉과 같이 그려 볼 수 있다. 예를 들어 20대의 어떤 응답자는 24세까지 학교에 다니다가 취업하는 근로생애로 요약되며, 또 다른 어떤 응답자는 20세 때 비정규직으로 일하다가 24세부터는 정규직으로 일하여 현재 29세에 다다른 경우도 있다. 30대, 40대, 50대의 경우도 근로생애가 길고 조사된 응답자의 수가 많아서 복잡해 보이기는 하지만 논리는 같다.

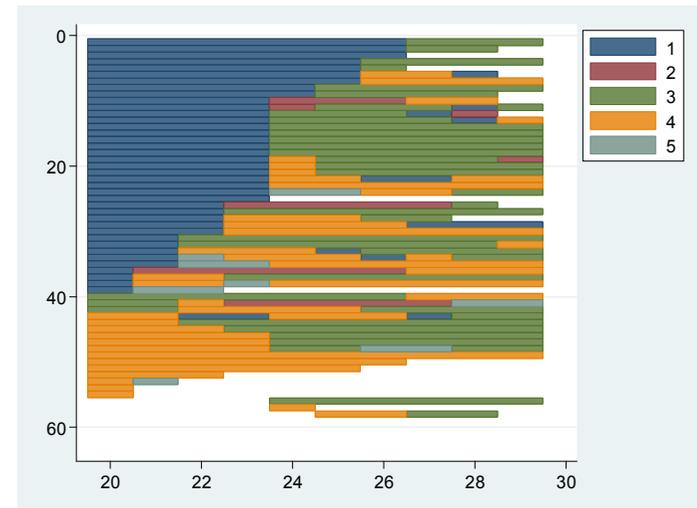


이렇게 조사된 사건계열(Event Sequences, 여기서는 근로생애)은 Optimal

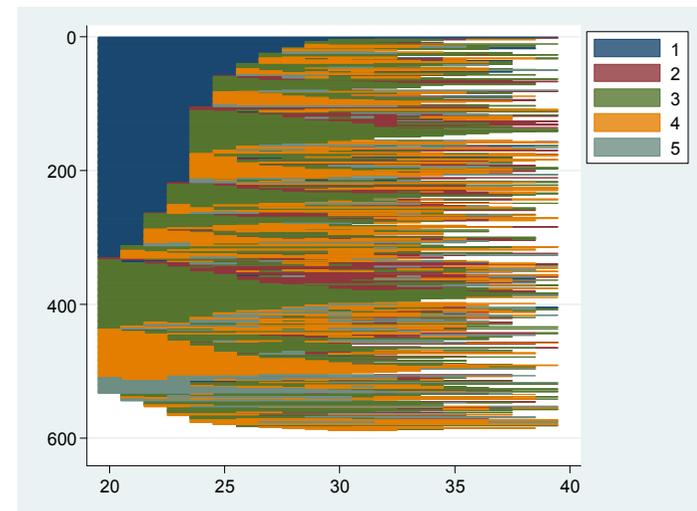
Matching이라는 방법에 의해서 유사한 계열들끼리 묶이고 서로 다른 것들은 분리하는 분류과정을 거친다. 요컨대 가장 전형적인 사건계열의 유형들을 몇 가지로 분류해 내는 것이다. 앞서 언급한 5개의 생애 상태 간의 거리는 얼마나 더 자주 이 상태들 사이에 이동이 있는지를 상관계수로 정하고 이것에 근거하여 결정하였다.

몇 개의 유형으로 구분하는 것이 바람직한지는 순수하게 통계적 기법으로 결정할 수도 있고, 이론에 의지하거나 연구자의 직관으로 결정할 수도 있다. 이 과정은 기존의 Cluster Analysis 기법이 적용된다. 이런 분석 방법을 이용하여 본 연구에서는 우리나라 여성들의 근로생애 과정을 몇 가지 전형적인 유형으로 구분해 내고, 각 유형은 어떤 비율로 분포하는지, 그리고 각 유형에 속하는 사람들은 어떤 특성을 갖는지 살펴보고자 한다.

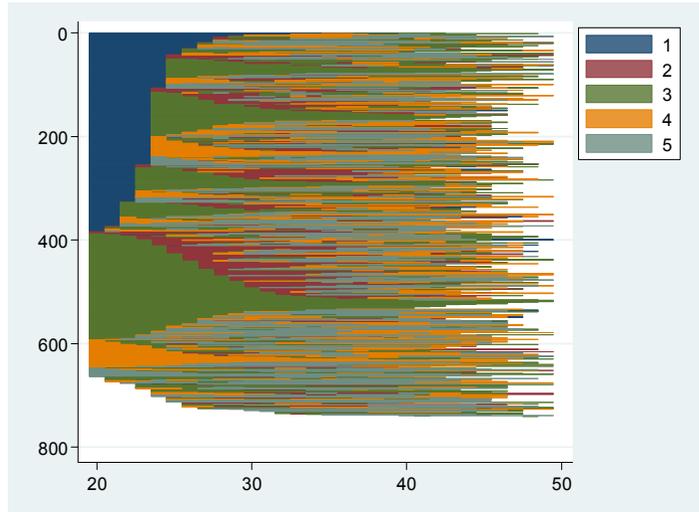
〈그림 IV-1〉 20세 이후 근로생애: 기본 그래프  
20대



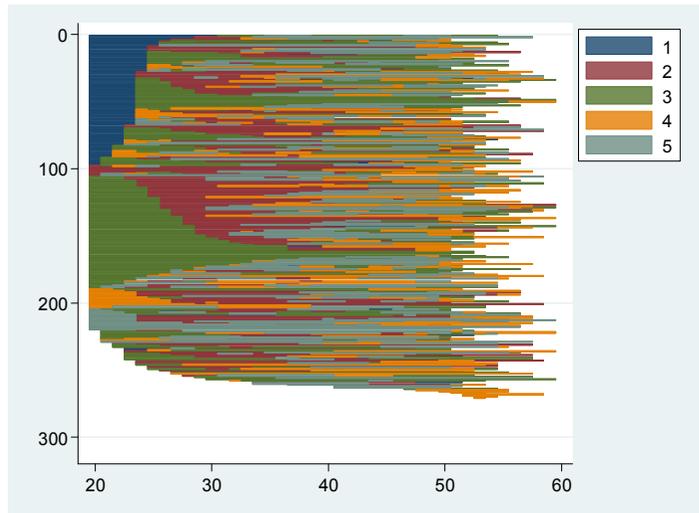
30대



40대



50대



주: 1=학업, 2=가사/육아, 3=정규직 전일제, 4=비정규직, 5=자영/무급가족/부업

## 2. 근로생애의 유형: 코호트별 분석

〈그림 IV-2〉는 Optimal Matching 방법을 통해서 유사한 사건계열들을 묶어내고 이것들을 5개의 유형으로 구분한 다음, 각 유형의 가장 전형적인 사례를 그림으로 나타낸 것이다. 현재 30세에서 39세에 있는 541명의 여성들이 보고한 근로생애를 5개의 유형으로 나눈 것이 〈그림 IV-2-1〉이다. 학교를 졸업하고 주로 비정규직을 전전하는 1유형(학교-비정규)이 20.7% 정도 된다고 해석할 수 있다. 전 기간동안 정규직과 비정규직을 오락가락하는 경우를 2유형(정규-비정규)으로 보면 역시 20% 정도가 된다. 지속적으로 비정규직에만 있는 경우가 10.5%(유형3, 비정규), 학교 졸업후 잠시 취업했다가 노동시장에서 퇴장하는 경우는 26%(유형4, 퇴장), 지속적으로 정규직에 머무는 경우(유형5, 정규)는 22% 정도로 나타났다.

각 유형에 속하는 사람들은 어떤 특징을 갖는 사람들인지 정리한 것이 〈표 IV-1-1〉이다. 노동시장 퇴장형(유형4)의 경우 학력수준이 상대적으로 낮고 배우자가 있는 비율이 높으며 자녀를 둘 이상 가진 비율이 높다. 현재 소득이 있는 경우라도 그 수준은 낮은 편이다. 정규직과 비정규직을 오락가락하는 경우도 대졸의 비율이 낮고 배우자가 있으며 자녀가 한 두 명 있는 경우가 많다. 현재의 소득수준은 지속적으로 비정규직에 있는 경우보다도 낮게 나타났다. 학교 졸업 후 정규직에 계속 머무는 경우는 주로 대졸이고 현재 소득수준도 5개 유형 중에서 가장 높다.

현재 40대인 여성들의 경우는 〈그림 IV-2-2〉에 보고하였다. 사실 40대 여성의 근로생애는 30대에 비해서 더욱 복잡하겠지만, 이것을 5개의 유형으로 나누는다고 생각하면 각각의 유형은 상대적으로 더 간략하게 요약될 수밖에 없다. 어쨌든 현재 40대가 겪어 온 근로생애를 5개 패턴으로 구분하면, 주로 정규직에 머무는 유형(유형1, 정규, 28%), 주로 비정규직에 머무는 유형(유형2, 비정규, 22%), 자영업 종사 시기가 주가 되는 유형(유형3, 정규-자영, 11%), 노동시장에서 퇴장했다가 재진입하는 유형(유형4, 재진입, 17%), 임금근로 하다가 완전히 퇴장하는 유형(유형5, 퇴장, 21%)로 나누어 볼 수 있다.

40대 여성 코호트에 속하는 응답자의 특성은 〈표 IV-1-2〉에 보고하였다.

전체적으로는 대졸자가 80%인데, 이 중에서 퇴장형의 경우는 71.4%만 대졸이라고 응답하였으며, 자녀수도 5개 유형 중에서 가장 많은 편이다. 퇴장형을 제외하면 재진입형이 그 다음으로 현재 소득수준이 낮다. 재진입형 보다도 더 현재 소득수준이 낮은 유형은 정규-자영형(유형3)이다. 노동시장에 오래 머물지만 주로 자영을 오가는 여성의 경제상태가 가장 어렵다는 의미로 해석된다. 정규직으로, 혹은 비정규직으로라도 노동시장에서 떠나지 않고 오래 머무는 여성들은 인구학적 특성이 유사하며, 소득수준은 비교적 안정된 상태에 있는 것으로 분석되었다.

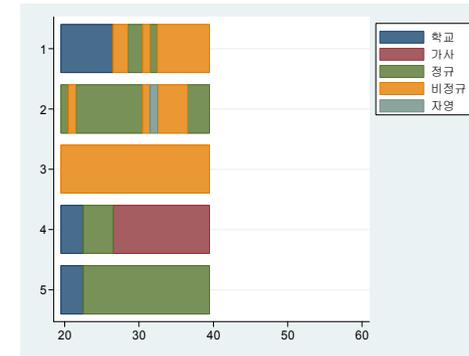
현재 50대인 여성 코호트의 근로생애 유형은 <그림 IV-2-3>과 같이 분류된다. 정규-비정규-퇴장을 반복하지만 주로 비정규 상태에 머무는 기간이 긴 유형1(비정규)이 약 11.4%로 나타났다. 장기간 퇴장했다가 비정규직으로 다시 진입과 퇴장을 반복하는 유형2(재진입-비정규)가 33.5%이다. 퇴장했다가 재진입하되 자영업으로 들어오는 유형3(재진입-자영)은 27% 정도로 볼 수 있다. 지속적으로 정규직에서 머무는 유형4(정규)는 15.6%로 나타났다. 정규직으로 일 하다가 퇴장했다가 다시 들어오는 경우는 약 12%이다.

50대 응답자는 61%만이 대졸인데, 정규직 유지형(유형4)이나 정규직 재진입형(유형5)의 대졸 비율이 가장 높고, 가장 복잡하게 정규-비정규-퇴장을 반복하는 유형1의 경우가 학력수준이 가장 낮은 것으로 나타났으며 현재 소득수준도 이들이 가장 낮은 것으로 나타났다. 모든 재진입형(유형2, 유형3, 유형5)은 평균적인 학력 수준 측면에서는 매우 다름에도 불구하고 모두 현재 소득수준이 낮은 것으로 나타났다.

<그림 IV-3>은 현재 40-50대 여성들이 그들의 20-30대 시기를 어떻게 지내왔는지 좀 더 상세히 살펴보는 방식으로 분석한 결과이다. 유형1에서 유형5까지는 주로 노동시장에서 머무는 경우이며, 유형6에서 유형9까지는 주로 퇴장형이다. 학교를 졸업하고 직장에 다니면서 이 시기를 보낸 경우가 19%로 가장 많았는데, 특히 40대의 경우가 이렇하였다. 직장에 다니다가 노동시장 퇴장하는 유형8은 15%인데 50대에서 더 많았다. 학교에서 곧 바로 가정으로 들어가는 유형7도 15%로 높게 나타났지만 주로 50대였다. 다름으로는 학교 졸업 후 계속 비정규직으로 있는 경우는 12%로 나타났는데, 주로 40대였다.

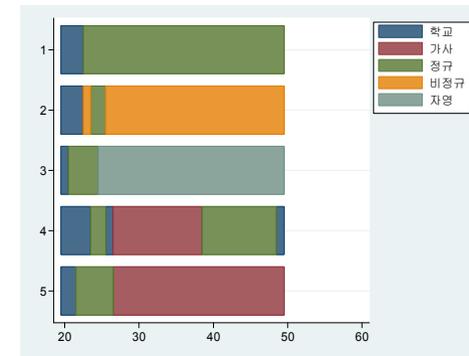
<그림 IV-2> 코호트별 근로생애 분류

<그림 IV-2-1> 코호트별 근로생애 분류: 30대



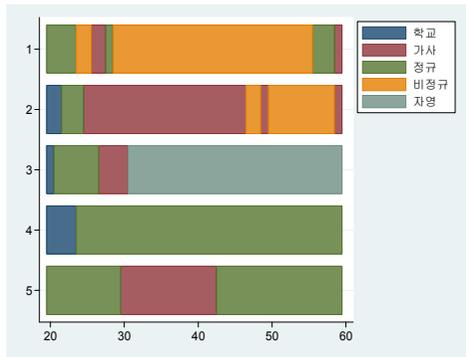
30대	빈도	%
학교-비정규	112	20.7
정규-비정규	109	20.15
비정규	57	10.54
퇴장	143	26.43
정규	120	22.18
Total	541	100

<그림 IV-2-2> 코호트별 근로생애 분류: 40대



40대	빈도	%
정규	203	28.43
비정규	157	21.99
정규-자영	78	10.92
재진입_정규	124	17.37
퇴장	152	21.29
Total	714	100

<그림 IV-2-3> 코호트별 근로생애 분류: 50대



50대	빈도	%
비정규	30	11.41
재진입_비정규	88	33.46
재진입_자영	72	27.38
정규	41	15.59
재진입_정규	32	12.17
Total	263	100

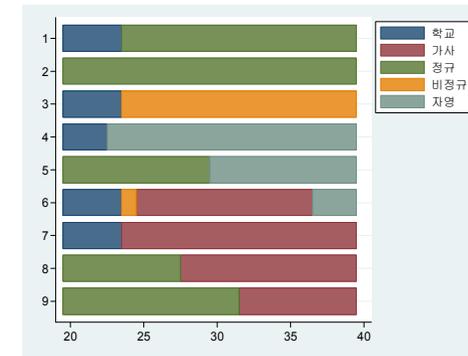
<표 IV-1-3> 근로생애 유형별 인구학적 기본 특징: 50대 (단위: %)

	학력	배우자	자녀수			소득수준(개인)		
			대출이상	있음	1명	2명	3명+	100만원 미만
비정규	25.0	81.3	22.6	54.8	22.6	71.9	18.8	9.4
재진입_비정규	55.8	91.0	14.6	57.3	28.1	63.9	33.7	2.4
재진입_자영	60.3	80.0	14.5	72.5	13.0	57.1	34.3	8.6
정규	86.1	81.4	12.8	82.1	5.1	19.5	46.3	34.2
재진입_정규	81.8	88.2	18.2	66.7	15.2	43.8	37.5	18.8
Total	61.5	85.1	15.7	65.9	18.4	53.5	34.5	12.0

<표 IV-1-1> 근로생애 유형별 인구학적 기본 특징: 30대 (단위: %)

	학력	배우자	자녀수			소득수준(개인)		
			대출이상	있음	1명	2명	3명+	100만원 미만
학교-비정규	94.0	59.7	52.8	41.5	5.7	29.2	52.2	18.6
정규-비정규	80.0	62.8	38.6	54.3	7.1	45.9	46.8	7.3
비정규	87.7	48.5	41.9	45.2	12.9	30.2	61.9	7.9
퇴장	78.7	93.7	21.1	62.7	16.2	79.6	18.2	2.3
정규	93.2	62.1	47.4	43.6	9.0	26.4	48.6	25.0
Total	86.7	67.9	36.1	52.7	11.2	43.8	43.3	12.9

<그림 IV-3> 20~30시기 근로생애 분석



	전체	연령	
		40대	50대
1	19.4	21.8	12.9
2	8.5	8.2	9.3
3	12.2	14.3	6.4
4	8.4	8.3	8.6
5	6.0	5.2	8.2
6	9.6	9.8	9.3
7	12.3	9.9	18.6
8	15.1	13.6	19.3
9	8.6	9.0	7.5
전체	100	100	100

<표 IV-1-2> 근로생애 유형별 인구학적 기본 특징: 40대 (단위: %)

	학력	배우자	자녀수			소득수준(개인)		
			대출이상	있음	1명	2명	3명+	100만원 미만
정규	82.4	78.7	25.3	65.7	9.0	31.2	49.5	19.3
비정규	80.7	79.4	15.4	72.8	11.8	34.6	54.9	10.5
정규-자영	83.1	82.4	25.7	62.9	11.4	42.7	32.0	25.3
재진입_정규	85.3	91.9	17.5	70.8	11.7	44.1	47.8	8.1
퇴장	71.4	94.7	13.9	64.2	21.9	69.5	27.0	3.6
Total	80.3	84.8	19.2	67.5	13.3	43.0	44.0	13.0

<표 IV-2> 각 근로생애 유형의 인구사회학적 특징 (단위: %)

	학력	배우자	자녀수			소득수준(개인)		
	대졸 이상	있음	1명	2명	3명+	100만원 미만	100-200만원	200만원 이상
1	86.2	78.9	21.0	71.6	7.4	32.8	43.8	23.4
2	64.0	65.9	22.1	69.1	8.8	30.2	53.5	16.3
3	82.4	81.8	20.2	66.1	13.8	31.4	53.7	14.9
4	81.9	80.2	24.3	67.6	8.1	39.2	44.3	16.5
5	64.5	86.4	19.7	55.7	24.6	54.2	30.5	15.3
6	75.8	90.7	15.2	69.7	15.2	57.5	34.0	8.5
7	68.6	91.3	10.4	65.6	24.0	58.1	37.6	4.3
8	69.0	93.5	14.9	66.2	18.8	56.6	37.2	6.2
9	79.1	90.9	21.8	67.8	10.3	61.6	33.7	4.7
전체	75.8	84.6	18.2	67.2	14.6	45.7	41.6	12.8

## V. 요약과 결론

이 글은 현재 우리나라 여성들이 처한 노동시장의 조건과 근로생애의 특징을 개괄적으로 조망하는 의의를 갖는다. 크게 세 가지 분석을 시도하였다. 첫째, ‘일·생활균형(Work-Life Balance)’ 전략이 대두될 수 있었던 환경적 요인의 변화를 국제비교 지표로 살펴보았다. 정책입안자들이 추진하게 될 정책의 방향이 우리가 벤치마킹 해온 주요 선진국들의 최근 동향으로부터 동떨어진 선택을 하지는 않을 것으로 본다면, 여성고용에 대한 정책적 강조는 앞으로도 더욱 강해 질 것으로 예상할 수 있다. 복지국가의 지향점이 ‘보호’로부터 ‘투자’로 전환되는 경향성이 방향을 선회할 것으로 보이지는 않기 때문이다. 주로 일과 가족 책임의 양립을 강조하면서 보육과 교육을 확대해 나가는 정책이 강화될 것이다. 이런 정책 방향은 이것이 시행되는 방식이나 그 사회의 문화적 환경에 따라 시간제 근로의 확대로 나타날 가능성이 있다. 우리나라도 이런 방식으로 가고 있는 사례에 해당한다.

그러나 일·생활 균형이나 사회투자 전략의 진행과정에서 성평등 의식이 부족

하여 방향성을 상실하였다는 비판은 서구에서도 이미 나오고 있다. ‘여성을 위한 시간제 일자리’라는 사고의 범위를 벗어나지 못하는 한 새로운 정책들은 또 다시 경제적 국면에 따라 여성을 동원 가능한 산업예비군으로 보는 한계를 벗어나지 못하는 것이다. 여성 일자리의 질을 높이면서 고용율도 높이는 전략을 취할 수도 있음에도 불구하고, 독일의 사례를 따라 그 반대의 선택을 하고 있는 것이 현실이다.

두 번째로는 여성단체연합이 실시한 실태조사 자료를 바탕으로 여성노동자의 현실과 인식, 그리고 요구를 분석하였다. 80%에 달하는 여성이 시간제를 원한다는 조사결과는 사실이 아니다. 그러나 자녀양육에 대한 현실적인 제약이 강한 상태에서 근로시간을 줄이고 싶은 욕구가 있는 것은 사실이고, 현재 비취업자의 경우도 시간제 일자리에 대한 선호가 일부 있는 것이 사실이다. 이것은 자신의 노후준비를 위해서, 그리고 자녀 교육비 부담 때문에 일을 해서 돈을 벌어야 한다는 의식이 강하게 여성들을 억누르고 있다는 현실과 나란히 놓여있다. ‘일·생활 균형’은 중산층의 여유로운 요구로 들릴 수 있으나, 중하층까지를 아우르는 매우 절박한 요구는 자녀도 돌봐야하고 돈도 벌어야 한다는 것이다.

이번 조사에서 드러난 여성들의 현실인식은 ‘노동시장을 잘 모른다’는 식으로 폄훼할 수 있는 수준이 아니었다. 여성들은 노동시장의 현실을 잘 알고 있으며, 무리한 요구를 하지도 않았다. 자녀가 어릴 때에는 일시적으로 소득이 줄더라도 근로시간을 줄일 수 있으나, 이때 기본적인 조건은 고용의 안정성은 보장받고 싶다는 것이었다. 무조건 시간제 일자리가 생애주기 맞춤형 일자리일 수는 없다. 젊었으니까 우선 시간제로 경험을 쌓으라고 하고, 자녀를 키워야 하니까 시간제로 일하라고 하고, 그리고 다시 50대 이후에는 큰 돈이 필요 없으니 시간제를 하라고 하면서 여성들을 저임금 단순노동 일자리로 내모는 방식을 허용해서는 안 된다.

세 번째 파트에서는 우리나라 여성의 근로생애과정을 ‘사건계열분석’이라는 방법을 활용하여 분석하였다. 사실 상식과 느낌으로 이미 으로 알고 있었던 사실을 통계적으로 확인하는 정도 이상의 의미를 갖지는 않지만, 중요한 사실 한 가지는 다시 한번 확인할 수 있었다. 노동시장 퇴장형이나 퇴장 후 재

진입형의 경우 현재의 소득 상황은 가장 불리할 수밖에 없다는 것이다. 어떤 사정이 있었던 간에 노동시장 퇴장은 여성의 생애에 장기적으로 상흔을 남긴다. 잦은 퇴장과 비정규 일자리를 전전하는 경우도 마찬가지이다.

여성은 일 하고 싶다. 아니 해야 한다. 그런데 노동시장을 들락날락 거리면서, 혹은 시간제를 전전하면서 일하는 방식으로는 경제적 안정을 이룰 수 없다. 여성고용정책의 제1원칙은 정규직으로 여성고용을 확대하라는 것이다. 즉, 고용의 안정성을 부인하는 방식으로 여성의 생애주기에 일자리를 맞추라고 강요해서는 안 된다.

〈부표1〉 응답자의 일반적 특성

	지역	빈도	백분율
지역	①서울	123	6.2
	②경기	124	6.3
	③인천	111	5.6
	④대전·충청	389	19.7
	⑤전북	345	17.4
	⑥광주·전남	145	7.3
	⑦부산	210	10.6
	⑧경남	81	4.1
	⑨대구·경북	427	21.6
	⑩강원	1	0.1
	⑪제주	22	1.1
연령	29세이하	68	3.4
	30-39세	663	33.1
	40-49세	919	45.8
	50세이상	356	17.8
학력	①고졸미만	53	2.7
	②고졸	368	18.7
	③ 대학 이상	1549	78.6
혼인상태	①비혼	316	16.0
	② 기혼	1512	76.4
	③사별,이혼,별거	152	7.7
자녀수	1명	367	23.2
	2명	999	63.1
	3명	200	12.6
	4명	16	1.0
	5명	2	0.1
연령대별 자녀여부	10세미만 자녀있음	554	27.6
	10-19세 자녀있음	885	44.0
	해당연령대자녀없음	748	37.2
취업여부	① 일 하고 있음	1444	72.0
	② 일 하지 않고 있음	563	28.1
일자리 형태	①정규직_전일제	700	36.1
	②비정규직_주35시간이상	376	19.4
	③비정규직_주35시간미만(파트타임)	186	9.6
	④자영업/무급가족종사	100	5.2
	⑤일정하지않은일(부업등)	116	6.0
	⑥ 현재 취업 중이 아님	464	23.9
근로시간	34시간이하	367	26.1
	35-44시간	838	59.5
	45시간이상	204	14.5

<부표 2> 월소득(응답자)×월소득(배우자) : cell %

		응답자							
		0	50만원	50-100	100-200	200-300	300-400	400+	전체
배우자	없음	2.2	1.0	4.0	12.2	3.2	0.4	0.2	23.2
	0	1.0	0.2	1.0	1.3	0.3	0.1	0.0	3.8
	50만원	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.7
	50-100	0.3	0.2	1.0	0.7	0.1	0.1	0.0	2.2
	100-200	1.6	0.4	2.5	4.8	0.7	0.1	0.1	10.0
	200-300	4.8	1.1	3.7	10.4	1.5	0.4	0.2	22.0
	300-400	6.4	0.9	3.4	6.7	1.5	0.6	0.1	19.6
	400+	6.3	0.7	3.2	5.6	1.2	0.5	1.0	18.5
	전체	22.7	4.4	18.9	41.8	8.5	2.2	1.5	100.0

<참고문헌>

에스핑-안데르센 (2014) 『끝나지 않은 혁명』 나눔의집 (Gosta Esping-Andersen. 2009. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*)

Bonoli, G. (2013) *The Origins of Active Social Policy: Labour Market and Childcare Policies in a Comparative Perspective*. Oxford University Press.

Daly, M. 2011. "What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective" *Social Politics*. Vol. 18. No. 1.

Hausermann, S. (2013) 'The Politics of Old and New Social Policies' in Bonoli, G. & D. Natali (eds.) *The Politics of the New Welfare State*. Oxford University Press.

Jenson, Jane (2009) 'Lost in Translation: the social investment perspective and gender equality'

## 2부 여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여

### 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극 : 일자리 하나라도 똑 바로 만들어야 임윤옥 (한국여성노동자회 공동대표)

## 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극 - 일자리 하나라도 똑 바로 만들어야-

### 목차

#### I. 들어가며

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 방법 및 대상

#### II. 연구 내용

1. 60대 여성의 꿈은 미완의 꿈이다.  
- 초졸에서 대졸로 수직 상승된 여성의 학력 효과에 대한 세대별 비교
  - 1) 세대를 관통하는 가부장제도와 성역할 이데올로기
  - 2) 소결: 학력효과를 무력화 시키는 가부장제도와 성역할 이데올로기
2. 평등노동을 가로막는 두 개의 벽 - 비정규직과 모성이데올로기
  - 1) 부품처럼 교체되는 여성비정규직 '을'
  - 2) '일'과 '육아' 사이에서 슈퍼맘을 강요하는 사회
  - 3) 소결: 비정규직, 모성이데올로기, 신자유주의 정부
3. 좋은 일자리 VS 시간제 일자리
  - 1) 일의 의미
  - 2) 여성이 생각하는 좋은 일자리의 조건
  - 3) 시간제 일자리, 여성들은 어떻게 평가하고 있나?
  - 4) 소결: 갑도 아닌, 을도 아닌, 병 중의 병 시간제 일자리

#### III. 결론

- 1) 여성이 원하는 여성일자리 대책
- 2) 1%대 99%의 사회에서 여성은 여전히 자본과 국가, 가부장제도의 식민지.  
- 칸막이를 부수고 연대의 손을 잡자

# 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극

## - 일자리 하나라도 똑 바로 만들어야-

임윤옥 (한국여성노동자회 공동대표)

### I. 들어가며

#### 1. 연구 배경 및 목적

박근혜 정부는 올해 2월 ‘일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안’ 발표를 통해 임기 내에 ‘여성의 경력단절’이라는 용어가 사라질 수 있도록 노력하겠다고 공언했다. 국정목표로 제시한 고용률 70% 달성을 위해서는 여성고용률 제고와 경력단절 문제 해결이 필수적이라고 보았기 때문이다. 그러나 발표된 대책은 여전히 경력단절 문제의 원인과 실태를 정확히 파악하지 못한 채 수립된 것임을 확인케 했다. 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여 인상, 시간선택제부모를 위한 시간제 보육반 신설, 시간선택제 일자리 확산 정책 등은 법적으로 보장된 모성권조차 지켜지지 않는 여성 노동현실을 몰라도 너무 모르는 헛발질 대책이기 때문이다.

특히 여성노동계는 수차례 시간선택제 일자리 정책은 노동시장의 불평등과 성별분업을 고착화시켜 결과적으로 성평등을 퇴보시킬 위험이 높다며 정책 폐기를 주장해왔다. 그러나 여전히 소귀에 경 읽기다. 정부는 2015년에도 201억원의 예산으로 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주를 지원<sup>32)</sup>하겠다고 했으나, 지원 요건을 완화하여 최저임금의 130%를 120%로 낮추고, 무기계약직이 아니라 상용직이어도 지원금을 받도록 하여 시간제 일자리 악화를

32) 정부는 2013년도 시간선택제일자리 예산 집행율이 37.7%에 불과한 것은 민간 기업 인건비 지원 요건이 너무 엄격하기 때문이라며 2015년도에는 중소기업에 한해서는 최저임금의 120% 이상, 상용직일 경우 임금의 50%를 월 80만원 한도 내에서 지원하고, 대기업은 60만원 한도로 1년간 지원하겠다는 정책을 발표하였다. 또한 시간선택제 노무관리에 드는 비용을 지원하는 간접노무비 지원을 신설하여 1인당 월 10만원씩 1년간 지원하겠다고 발표했다.

더욱 부채질 하고 있다. 또 시간선택제 일자리 박람회 개최하며 시간제 일자리를 여성의 일·가정 양립을 위한 선진적인 일자리 대책인 것처럼 호도하고 있다. 그러나 ‘시간선택제 일자리 활성화 후속 보완대책’(10.15일자)에 의하면 ‘14년 현재 시간제 일자리는 전년 동월대비 16만명이 증가(9.1%)하였는데 그 중 20대가 3만7천명, 60대가 8만7천명이나 차지하였다. 이는 여성의 일·가정양립을 위해 시간제 일자리가 필요하다는 정부의 예상과는 완전히 다른 결과이다. 3, 40대에서 시간제 일자리가 증가<sup>33)</sup>한 것 보다 20대와 60대에서 큰 폭으로 시간제 일자리가 증가한 것은 일자리 안정성에서 상대적으로 약자인 청년과 노인의 일자리가 더 열악한 시간제 일자리로 재편되는 것은 아닌지 의구심을 지을 수 없다.<sup>34)</sup> 이는 결국 시간제 일자리 확산이 정규직 - 비정규직 - 시간제 일자리로 일자리 차별을 더욱 고착화하고 멸절된 정규직 일자리도 시간제 일자리로 쪼개져서 고용불안과 노동자의 빈곤화를 촉진하게 될 것이라는 우려를<sup>35)</sup> 현실적으로 뒷받침하는 통계이다. 그리고 그 피해의 일차적 대상이 여성노동자인 것이다.

최근에 중소기업중앙회 계약직으로 일하던 25세의 여성비정규직 노동자가 스스로 목숨을 끊는 일이 발생했다. 유서에 의하면 성희롱을 당하면서도 정규직화를 시켜주겠다는 약속을 믿고 2년을 기다렸는데 입사 2년을 이틀 앞두고 계약해지 통보를 받은 것이다. 이 여성노동자는 그동안 무려 7차례의 걸쳐 계약과 해지를 반복하는 이른바 ‘쪼개기 계약’에 시달려왔다. 그러나 중소기업중앙회는 계약직 직원의 정규직 전환을 막기 위해 ‘쪼개기 계약’ 지침을 사실상 현업 부서에 지시했던 것으로 드러났다.<sup>36)</sup> 정규직화 구두 약속은 이 사장 딸 채용이라는 낙하산 인사에 의해 헌신짝처럼 버려졌던 것이다. ‘노력하면 다 될거라 생각해 최선을 다했다. 아주 24개월 딱 채우고 버려졌다’는 유서 내용은 절대 일어나서는 안 될 또 하나의 사회적 타살 사건이다. 그리고 개인의 노력으로 바꿀 수 없는 사회구조의 절벽 앞에 절망해가는 여성노동자의 비참한 현실을 보여주고 있다.

33) 3, 40대 시간제 일자리 증가는 각각 1만9천명, 1만3천명에 불과하다.

34) 정부 비정규직 실태조사에 의하면 용역, 파견 등 비정형 노동자는 215만1천명으로 전년 동월대비 2.6% 감소하였고 한시직 노동자는 340만1천명으로 2.1% 증가에 그쳤다. 그러나 시간제노동자는 191만7천명으로 9.1% 대폭 증가하였다. 그 중 여성이 차지하는 비율은 138만8천명(72%)이다. 전년 동월대비 15만9천명 증가 중 남성도 5만7천명이 증가하여 전년 동월대비 12% 증가율을 보여 여성의 증가율(98%)보다 더 높은 증가율을 보였다. 남성들도 해마다 시간제 비중이 높아지고 있음에 유의해야 한다. (2014. 3, 통계청)

35) 임윤옥(2013), 「'명인간, 공공부문 여성비정규직 이야기' p.67, 공공부문 여성비정규직 실태조사 결과분석 토론회, 한국여성노동자회

36) 2014년 10월 27일자 한겨레신문

이렇듯 2014년, 오늘을 살아가는 여성노동자들은 ‘출산이 죄’인 것처럼 불량 품 취급을 받고 모성권조차 그림의 떡이거나<sup>37)</sup> 투명인간으로 없는 존재 취급<sup>38)</sup>당하며 2년이 지나면 정규직화 해야 한다는 비정규직 보호법은 ‘조개기 계약’으로 왜곡되고 있다. 이런 상황에서 정부의 핵심 여성고용대책은 ‘시간선택제 일자리 확산’ 대책이다. 우리는 정부에 묻고 싶다. 헌법에 보장된 행복추구권까지는 아니더라도 기본적인 노동권과 인권조차 지켜지지 않아 여성 노동자들이 목숨을 버리고 있는 이때에, 정말 시간선택제 일자리 정책으로 어떤 여성노동 현실을 바꿔낼 수 있다고 생각하는지를. 그리고 여성노동계에도 묻고 싶다. 벼랑 끝으로 내몰려 정당한 분노와 항의조차 조직되지 못해 결국 ‘자살’로 자신의 생을 마감하는 여성노동 현실을 바꾸어내려면 여성노동계는 무엇을 해야 하는지를 우리 스스로에게도 묻고 싶다.

이에 여성노동자회는 20대에서 60대까지 세대별로 여성노동자들의 일 경험과 일에 대한 욕구, 그리고 좌절의 경험을 직접 들으며 여성노동자들이 원하는 여성고용대책은 무엇인지 알아보는 연구를 기획<sup>39)</sup>하게 되었다. 즉 20대에서 60대까지 여성노동자들은 어떤 노동경험을 하였으며 일의 의미는 무엇이라고 느끼는지, 일자리에 대해서는 어떤 욕구와 바람을 갖고 있으며 만일 그 바람이 좌절되었다면 그 이유는 무엇 때문이라고 생각하는지 알아보기로 하였다. 그리고 정부는 여성의 일·가정 양립을 위해 시간제 일자리가 필요하고 또 여성들 스스로가 시간제 일자리를 원한다는데 정말 그러한지도 직접 들어보기로 하였다. 시간제 일자리를 찬성한다면 어떤 여성이 어떤 이유에서이며, 반대하면 또 어떤 여성이 어떤 이유에서인지 생생한 현장의 목소리를 들어보고자 한 것이다. 마지막으로 박근혜 정부의 시간선택제 일자리 확대 정책에 대한 평가와 여성이 원하는 일자리 대책은 무엇인지 살펴보고자 한다. 연구 질문을 정리하면 다음과 같다.

1. 20대에서 60대까지 세대별 여성노동자들의 노동이력은 어떠하며 노동이력에 가장 영향을 미친 요인은 무엇인가?
2. 세대별로 여성노동자들의 현재의 노동경험은 어떠하며 무엇이 문제라고

37) 임윤옥(2012), ‘임신한 여성노동자는 불량품인가?’, 30인 미만 서비스업종 모성권 실태조사 토론회, 한국여성노동자회  
 38) 임윤옥(2013), ‘투명인간, 공공부문 여성비정규직 이야기’, 공공부문 여성비정규직 실태조사 결과분석 토론회, 한국여성노동자회  
 39) 이 기획은 한국여성노동자회 활동가들로 구성된 ‘여성노동위원회’에서 시간선택제 일자리 대응 논의 결과에 따라 기획된 것이다. 여성노동위원회는 전국의 11개 지부에서 각 1명씩의 활동가가 참여하고 있다.

생각하는가?

3. 본인이 생각하는 일의 의미는 무엇이며 좋은 일자리의 조건은 무엇인가?
4. 박근혜 정부가 추진하고 있는 고용율 70%와 시간선택제 일자리 정책에 대해서 어떻게 생각하며 지금 가장 필요한 여성고용대책은 무엇인가?

## 2. 연구 방법 및 대상

세대별 여성노동자들의 여성일자리 욕구 조사는 당사자들의 노동경험과 이를 통한 일자리 욕구와 현실의 간극 드러내기이기 때문에 심층면접을 통한 사례 연구 방법으로 진행되었다. 인터뷰어는 전국 11개 지부 여성노동자회 평등의전화 활동가들이 수고하였으며 인터뷰 대상자는 총 22명이다. 연령대로 살펴보면 20대 4명, 30대 미, 기혼 포함하여 7명, 40대 5명, 50대 3명, 60대 3명이다. 이들 중 정규직은 6명, 비정규직은 16명이다. 바쁜 가운데 시간을 내어 심층면접을 진행한 활동가들과 심층면접 참여자에게 감사드리며 면접 참여자의 일반적 현황을 정리하면 다음과 같다.

### [연구 참여자 일반 현황]

연번	분류	나이/학력	노동이력	노동조건
1	20대	29/대졸	아르바이트(호프집 3개월, 마트 3개월, 슈퍼 3개월), 영어강사 1년 2개월(해고)	비정규직/월급 150만원
2		28/대학 중퇴	집안사정으로 대학교 3학년 중퇴- 경호원(파견) 9개월간 - 부동산업체 근무 24세~27세(3년간 근무) - 현재 무역업체 정규직	정규직/연봉 2200만원
3		27/대학 중퇴	대학교 중퇴 - 카페 - 생산직 - 파견회사 텔레마케너	파견직 / 월급 150만원
4		27/대졸	프리랜서3년(학교 방과후 교사, 복지시설 교사 등) - 지자체소속 기관 사무직	비정규직 / 월급 150만원
5	30대 비혼	39/대학 원졸	보안업체 근무 - 전문대 - 병원방사선과 근무 - 대학원- 지역자활센터 - 상담직 근무	비정규직/월급 195만원
6		32/대학	2009년 10개월간 정부 부처 연구기관 인턴십 - 지자체 산하 교육개발 교육연수	비정규직/연봉 1900만원

		원졸	팀 - 정부부처 교육연수기관- 지자체 시간제 계약직 공무원	(추가 수당 따로 있음)
7		30/ 대졸	2년계약직(수출업 사무직) - 2년계약직(서무) - 2년계약직(4개월, 전산처리)	파견직/ 월급 157만원
8		32/ 대학 원재 학	대학때 아르바이트 - 대학졸업 후 사법시험 공부 - 사시 실패 후 첫 입사 해 약 3년간 근무 - 대학원 입학	정규직/ 연봉 3천만원
9	30대 기혼	38/ 대졸	임상병리사(10년 이상 근무)- 육아로 2년 이상 쉬다 임상병리사 복직- 주재원인 남편을 따라 중국에서 교민잡지 취재원 생활(2년 정도) - 귀국 후 병원 컨설팅회사에 취업, 권고사직 - 취업설계사 2개월	비정규직/ 월급 140만원
10		36/ 대학 원졸	종합복지관 (정규직:2년) - 복지센터(정규직:4년) - 방과 후 시간제 (비정규직:1년) - 현재 교육복지사(비정규직:2년째)	비정규직 / 연봉 2100만원
11		31/ 대학 원졸	복지재단 - 여성단체 - 학교법인(현재)	정규직/ 월급 160만원
12	40대	45/ 대졸	2007년부터 방문간호사로 계속 일하고 있음	비정규직/ 월급 140만원
13		44/ 대졸	여성단체(6년) - 사회복지시설(1년) 스포츠센터(2년) - 현재 자활센터 출판업무(4년)	정규직/ 세전 199만원
14		49/ 대졸	학원2년 - 결혼하고 10년 육아전념 - 공부방6년 - 아파트관리사무소 6개월 - 학교도서관도우미2년 - 학교방과후돌봄교사 5개월(현재)	비정규직(시간제)/ 1일3시간/시급17,000원 사회보험 적용 안됨
15		45/ 대학 원졸	15년차 복지시설 근무	정규직 / 연봉 3000만원
16		46/ 고졸	의류매장, 신발매장 근무-결혼과 함께 퇴사-현재 제조업(만 9년)	비정규직(시간제)/ 근로조건(임금노동시간) 대략 주 54시간(잔업포함), 월 130-140만원 사이
17	50대	52/ 고졸	세무회계사무실 - 봉제공장 - 가족공장결혼과함께 퇴사 - 부업- 웅진코웨이 하청업체 제조업	정규직/ 최저임금 월급 120~150만
18		50/ 대졸	20살부터 7년간 식품부에서 일함 -결혼	비정규직/

		고졸	과 동시 퇴사 - 보험회사 - IMF후 초등 학교 앞에서 7년간 문방구 운영-대구3공단 식당에서 3년간 일함 - 가정보육사 - 사회적기업 손길에서 근무	최저임금기준
19		54/ 초졸	슈퍼마켓 운영 - 공공근로및 모텔 룸메이드 6개월 - 식당에 2년 6개월 -자활후견기관(간병사)4년 - 아이 돌보미1년6개월 -룸메이드 4년	비정규직/ 월급 150만원
20	60대	63/ 초졸	20살에 서울 봉제공장에서 1년2개월 정도 일음함 - 집안일을 도와주고 있다가 결혼을함 - 결혼후 집안일만함 - 47세에 청소미화원으로 취업하여 현재까지 일음하고 있음	용역직/ 월급 130만원
21		65/ 초졸	18세결혼 - 아이 못 낳는다 이혼- 식당운영(7년) - 재혼 후 환경미화원으로 취업 11년째	용역직/ 월급 109만원
22		67/ 초졸	포목점일(결혼전) - 식당경영 - 치킨집 - 분식집 - 가정관리사	비정규직/ 월 130만원

## II. 연구 내용

### 1. 60대 여성의 꿈은 미완의 꿈이다.

- 초졸에서 대졸로 수직 상승된 여성의 학력 효과에 대한 세대별 비교

본 연구에는 1947년생이며 올 해 나이 67세인 연구 참여자 22부터 1987년생이며 올 해 나이 27세인 연구 참여자 1에 이르기까지, 20대부터 60대까지 22명의 여성노동자들이 참여하고 있다. 그렇다면 이 여성노동자들의 삶과 노동이력에 가장 영향을 미친 요인은 무엇일까? 여성이 일을 시작하려고 할 때, 언제 무슨 일을 할 것인지, 언제 일을 그만둘 것인지 결정할 때, 가장 우선적으로 고려하는 요인은 무엇일까? 특히 한국 현대사의 특징이 '압축 성장'이라면 세대별로 매우 다른 사회문화적 조건에서 성장하고 일을 해 왔을 텐데, 과연 사회문화적 조건의 변화가 여성의 노동 이력에 어떤 변화를 가져왔는지 알아보기로 하자. 이는 여성 스스로가 노동의 주체로서 노동이력을 쌓아나가는 데 적극적으로 고려하는 요인이 무엇인지 앞으로 성 평등한 노

동환경을 만들어 나가는데 가장 중요한 결정요인이 무엇인지 알 수 있기 때문이다.

세대별 비교 중 가장 두드러진 변화는 여성노동자 학력 변화이다. 일단 60대 여성노동자 세 명은 모두 초졸이고 50대는 초졸 1명, 고졸 2명이었다. 40대는 5명 중에 1명만 고졸이고 3명이 대졸, 1명은 대학원 졸업이다. 30대는 7명 중에 대졸 2명, 대학원 재학 중 1명, 대학원 졸업이 4명이다. 20대는 대학교 중퇴1명, 대학 재학 중 1명, 대졸 2명이다. 이렇듯 60대 여성노동자들은 모두 초등학교 졸업인데 비해 40대부터는 거의 대학 졸업 이상의 학력을 갖추고 노동시장에 나온 것이 가장 큰 변화라고 하겠다. 그렇다면 여성의 학력 효과가 여성의 노동이력에 어떤 효과를 발휘하고 있는지, 만일 발휘되지 못하고 있다면 그 이유는 무엇인지 알아보자.

빈곤의 원인 분석에서 보수적인 관점을 취하는 입장에서는 대체로 인적 자본의 열악함에서 그 원인을 찾는다. 본인이 자기개발에 게을렀기 때문에 경쟁에서 뒤쳐질 수밖에 없으며 빈곤 탈출을 위해서는 인적 자원개발이 필수적이라고 보는 입장이다. 그러면 여성의 경우에도 학력 효과가 발휘된다면 그만큼 노동시장에서 상대적으로 개선된 사회적 지위와 직업을 가질 수 있어야 한다. 만일 그렇지 못하다면 학력효과를 상쇄하는 다른 효과가 발휘되기 때문이며 이는 여성 개인의 문제가 아니라 사회구조적 문제이다. 그럼 지금부터 22명의 여성노동자의 삶과 노동이력을 통해 여성노동자의 노동이력에 가장 영향을 미친 요인이 무엇인지 알아가 보기로 하자.

## 1) 세대를 관통하는 가부장제도와 성역할 이데올로기

### (1) 60대 : 이름 석 자 쓸 줄 알면 된다

60대 여성노동자 중 참여자 20, 21은 대학교에서 청소용역노동자로 일하고 있고 22는 전국가정관리사협회 소속 가정관리사로 일하고 있다. 먼저 참여자 20은 결혼 전에 서울 봉제공장에서 노동을 시작하였지만 그 당시 공장도 싫고 서울도 싫어 고향인 대구로 내려왔다가 1973년(24세)에 결혼하였다.

시집이라고 와가지고는 오로지 이제 그 친정엄마들이 시어머니한테 잘해야 된다. 시아버지한테 잘해야 된다. 너는 죽어도 그 집 귀신 돼야 된다. 이렇게 그게 말이 여기 머리에 박혔지. 나라카는 존재는 없었지. (연구 참여자 20)

결혼해서 시동생 4명을 키우느라 '오뎅 하나도 볶아가 내 입에 넣을 줄 모르

고 그냥 다 이렇게 주고 그때는 막 도시락을 열 두 개씩 썼다'며 그 시절을 돌이켜 보는 연구 참여자 20은 '나'라는 존재가 없이 살았던 그 시절이 너무 후회스러운데 그 시절에는 또 어쩔 수 없었다고 말한다. 참여자 20은 막내가 대학교 들어가고 나서야 '이제 집에서 맨 날 밥만 해줄게 아니다. 이렇게 마음이 바뀌어가' 일자리를 알아보다가 학교 청소노동자로 일을 시작하게 되었다. '우리 집 아저씨는 여자가 밖에 나가는 거 절~대로 반대'였기 때문에 처음 일 시작할 때 한 달 동안은 '여기 청소 한 개 해놓고 집에 가 점심도 채려주면서' 일을 했고 한 5년 동안 청소하러 땀이라고 말도 안하고 다녔다. 그러나 '아, 내가 여기서 청소 이거를 극복을 못 하면은 아무데나 가서 나는 이렇게 못 하고 나갈 그런 거다 싶어가지고. 끝까지 한번 버텨봐야지' 라는 생각으로 버텨왔고 지금까지도 일하며 노동조합 활동도 하고 있다.

참여자 21은 사는 게 너무 어려워 밥 한 그릇이라도 줄인다고 어른들이 일찍 18살에 시집을 보냈다고 한다. 공부를 잘 해서 그 당시 고등학교만 나와도 선생 정도는 할 수 있다고 권했지만 '우리 부모님들은 일시키고 이럴라고 이름만 쓸 줄 알면 된다'고 절대로 반대를 해 선생님이 되지 못했다. 그러나 아이를 낳지 못한다는 이유로 이혼하여 식당 운영 하다 재혼 하고 현재는 청소용역노동자로 일하고 있다.

참여자 22는 초등학교 4학년 때 아버지 돌아가시고 엄마도 일찍 돌아가셨기 때문에 '생활 자체에 공부를 한다. 이런 거를 생각을 안했다'고 얘기한다. 참여자 22는 결혼 전에 포목점 일을 하다 식당, 치킨집, 분식집 등 자영업을 하다가 67세의 나이에도 현역 가정관리사로 일하고 있다.

옛날에는 초등학교 다니는 것도 할머니들 여자들, 글 시켜서 뭐하느냐고 막 못 가게하고 그랬어. 그랬기 때문에 거의 학교를 빼 먹는 거야. 거의 형식적으로 하고 농사일이 있으니까 그것도 도와줘야 되고 동생이 있으니까 동생 봐야 되고 어린 나이에도 밥하고, 저녁 때 되면 밥하고. (연구 참여자 22)

이렇듯 60대 여성노동자들은 '여자들 글 시켜서 뭐하느냐 그냥 지 이름자만 알면 됐지.' 라는 사회적 통념 때문에 공부를 할 수 없었으며 '나'라는 존재 없이 여성의 성역할에만 충실한 채 자신의 꿈을 포기해야만 했다. 60대 여성노동자의 노동이력에 가장 영향을 미친 요인은 가부장제도와 성역할 고정관념이었으며 이것이 나라는 존재를 포기 하게 한 사회문화적 배경이었다. 그러면 60대 여성노동자들이 그토록 바라던 공부를 한 여성노동자들은 자신의 꿈을 펼칠 수 있었을까? 지금부터 알아보기로 하자.

(2) 50대 : 결혼 전은 살림 밑천으로, 결혼 후는 생계보조자로 ‘단절 없이’ 일했다

50대 여성노동자 중 고등학교를 졸업한 참여자 17, 18은 결혼 전까지 직장 생활을 각각 7년, 10년씩 하다가 결혼 했고, 참여자 19는 초등학교 졸업하자마자 엄마가 돌아가셔서 살림살이와 농사일에 전념하다 결혼한 경우이다. 참여자 17은 야간고등학교를 졸업하고 세무회계사무실, 봉제공장, 가죽공장에서 일했으나 결혼과 동시에 퇴사하게 되었다. 가죽공장이어서 냄새도 안 좋고 먼지가 많았기 때문이다. 애를 키우면서도 항상 똥가를 해야 하지 않을까 하는 생각에 부업도 했지만 돈이 되지는 않았다. 아이 키우는 10년 동안 일에 대한 욕망은 큰데 무언가를 시작하기에는 자본이 없고 아이가 어려 뭘 해야 할 지 자리를 잡을 수가 없었다.

계속 똥가를 좀 했으면 좋겠다 했는데 막상 할 만한 그런 게 없더라고. 그래서 중간에 그냥 그런 욕망은 많은데 내 이제 갈 길을 딱 뭘 해야지 되겠다. 그런 거는 못 잡은 거 같아. 그러면서 또 뭐 이렇게 창업을 하거나 그러면은 돈이 있어야 되니까 그리고 또 애들이 작으니까 나가서 그렇게 전문적으로 매달릴 수도 없는 거고 일단 애를 길러놓고...(연구 참여자 17)

참여자 17은 애들이 크고 나서 조금 자유로워지니까 집에 있기 무료하고 특별히 배운 것도 없고 가깝다는 이유로 최근 10년 동안 동네 전자제품 회사에 다니게 되었다. 정수기 부품을 만드는 전자회사였는데 창문도 없는 회사에서 납땜을 하는 일이다. 그런데도 이 직장을 선택한 이유는 ‘일단은 동네에서 가까우니까 애들이... 여섯시 안으로는 집에 들어와야 하기 때문’이었다. 빠른 퇴근을 위해 시설의 열악함에는 눈 감은 것이다. 최근에 갱년기 때문에 퇴사 하였는데 ‘그래도 직장이라고 출퇴근할 수 있고, 애들도 또 크고 하니깐 돈을 벌 수 있는 그런 게 되니까 고마웠다’고 말한다.

참여자 18은 실업계 고등학교 졸업 후 쇼핑센터 식품부에서 7년 동안 일하다 결혼과 함께 퇴사 했다.

그때 회사에서 그러면은 나가야 되는 걸로 얘기를 했어요. (회사의 규정상으로 그런 거 있었던 거예요?) 확실하게 그런 규정보다도 그런 분위기였던 것 같으니까. 그래도 규정이 되다 있었는지 그런 거는 그때 상황에서는 잘 모르겠는데 거의 다 결혼하고 나서 안 했습니다. (연구 참여자 18)

결혼 후 퇴사는 회사 규정을 확인할 필요도 없는, 서비스 쪽은 다 미스들만

있고 나이만 많아도 눈치를 주기 때문에 당연한 것이었다고 말한다. 출산 후에는 IMF를 겪으면서 섬유 쪽에서 일하는 남편의 사업이 어려워져 아이를 보면서 일할 수 있는 일로 학교 앞에 문구점 가게를 열었다. 그 후에는 공단 식당에서 일하다 현재는 대구여성노동자회 소속 사회적 기업에서 가정보육사로 일하고 있다.

참여자 19는 초등학교 졸업하던 해, 엄마가 동생을 출산하다 돌아가셔서 진학은 꿈도 꿀 수 없었다. 결혼 전에는 동생을 돌보며 살림살이와 농사일까지 하며 살다가 ‘동생 데리고 가 공부시키는 조건으로 부잣집이라고 해’ 결혼을 하게 되었다. 그런데 동생을 데리고 갈 형편이 안 되어 오빠 집으로 돌려보냈다. 어떻게 보면 속은 결혼이었다. 남편은 몸이 허약했고 결국 사별하게 되어 혼자 슈퍼를 운영하게 되었다. 그러나 여자 혼자 산다는 이유로 괴로움을 당하게 되어 더 이상 슈퍼조차 운영할 수 없었다. 문단속을 했는데도 밤에 남자 손님이 술 먹고 와서 머리맡에 앉아 있으니 다섯 살 된 아들이 ‘어떤 아저씨가 엄마 죽인다’며 맨 발로 파출소로 쫓아가는 일까지 생겼다.

어떤 때는 내 인자 애들하고 자면 술 먹고 와서 문을 다 잠그고 자도 머리맡에 앉아 갖고 쳐다보고 있는 적도 있었어요. 그래서 우리 아들이 조그만 문 열고 조금 네 살 인가 다섯 살 그러니까는 다섯 살 때 파출소가 바로 앞에 있었어요. 밤에 맨발 벗고 파출소에 쫓아가 갖고 어떤 아저씨가 우리 엄마 죽인다면서 그러니까는 경찰이 오니까 이제 도망가고 그런 적도 몇 번 있었어요. (연구 참여자 19)

참여자 18은 이후에 식당, 간병인(자활후견기관), 아이돌보미로 일하다가 현재는 룸메이드로 일하고 있다. 이렇게 옮길 수밖에 없었던 이유는 노동시간이 너무 길거나(식당) 아니면 돈이 안 되서 항상 돈 많이 주는 쪽으로 옮겨 다닐 수밖에 없었다. ‘내가 조금 많이 배웠고 좀 부잣집에 태어났더라면 이렇게 안 살아도 되는데’라는 생각이 들었지만 애들 위해서 먹고 살기 위해서 원하지 않는 것도 할 수밖에 없었다. 이리저리 옮겨 다니다 보니 퇴직금도 없고 돈 벌기는 항상 힘들었다.

지금 돌이켜 보면 제가 한군데 있었으면 뭐 퇴직금이라든가 이런 게 있으니까 전 세집이라도 퇴직금 받고, 받아서 할 기회도 많이 있었는데 옮기다 보니까 퇴직금도 안 되고 뭐 이런 게 돈이 벌기가 조금 항상 힘들죠. (연구 참여자 19)

이렇게 50대 여성의 삶을 보면 결혼 전이나 결혼 후나 지속적으로 가사노동과 임금노동을 병행하며 쉽 없이 일 해왔다는 것을 알 수 있다. 결혼과 동시에 퇴직이라는 사회적 통념 때문에 좀 더 적극적으로 자신의 노동이력을 만

들 수 없었고 IMF 등으로 부족한 가계 수입을 위해 아이를 돌보면서도 할 수 있는 일을 찾아 돈벌이에 나설 수밖에 없었다. 50대 여성노동자들의 노동이력에 가장 영향을 미친 요인은 결혼= 퇴직과 전적인 양육부담, 그리고 가계 수입을 위해 무슨 일이든 해야만 했는데 그마저도 아이를 돌볼 여건이 되는 일자리어야만 했다는 것이다.

50대 참여자들의 경우 결혼과 동시에 퇴직한 것은 맞지만 '경력단절'이란 말은 맞지가 않다. 경력단절이란 말은 그나마 육아를 위해 일을 상당기간 놓을 수 있는 여성들에게 해당되는 것이고 상대적으로 저소득층에 해당되는 여성들은 무슨 일이든 지속할 수밖에 없었기 때문에 그것은 '단절'이 아니다. 그렇다면 경력단절은 결혼과 육아 때문에 일을 그만둔 여성이 아니라 결혼과 육아 때문에 일을 그만두게 되어 경력단절 전의 일자리 수준으로 복귀하지 못한 경우어나 해당되는 말이다. 즉 경력단절이라는 용어가 사라지려면 그냥 여성들이 지속적으로 아무 일이나 하는 수준이 아니라 단절 전의 수준으로 진입되어야 한다는 것이다. 이는 참여자 17의 후회 속에서도 드러난다.

지금은 너무 이렇게 좀 후회되는 게 좀 더 적극적으로 뭔가를 내 자신이 이렇게 좀 평생 직업이라고 그럴까? 그런 자격증 같은 거라든가 그런 자리를 좀 못할 게 조금 지금도 아쉬워. 그래갖고 지금도 막 오십(50)대 육십(60)대 되어서 자기 자리 굳건하게 딱 지키고 있는 그런 사람들 보면 너무 부러운 거야. (연구 참여자 17)

평생 직업을 꿈꾸었지만 좌절당한 50대 여성들! 그 꿈은 어떻게 해야 이루어질 수 있을까? 과연 경력단절 없는 나라를 만들겠다고 시간제 일자리정책을 추진하면, 무슨 일이든 단절 없이 노동시장에서 일하도록 시간제 일자리 정책을 추진하면, 평생 직업의 꿈은 이룰 수 있는 것인가? 이제 40대 여성의 삶을 통해 평생 직업의 꿈이 어떤 도전을 받게 되는지 살펴보도록 하자.

### (3) 40대 : 10년간의 경력단절, 비정규직 입사

연구 참여자 12-16에 이르는 5명의 40대 여성노동자 중 1명만 고졸일 뿐, 3명은 대학교 졸업, 1명은 대학원 졸업으로 여성의 고학력 시대를 실감하게 한다. 그러면 본격적으로 여성의 고학력시대를 대중화시킨 40대 여성노동자의 삶과 노동의 궤적을 따라가며 노동시장의 여성 학력 효과에 대해 알아보고 하자. 참여자 12, 13, 14는 대학교 졸업인데 12, 14는 육아 전담을 위해 10년간 경력이 단절되었다가 다시 일을 시작한 경우이고 참여자 13은 미혼모로서 아이를 양육하느라 짧은 기간만 일을 쉬었다. 참여자 15는 대학원

졸업으로 전문직으로 계속 일을 한 비혼이며 16은 고졸로 결혼과 함께 퇴사했다가 11년 후에 다시 일을 시작한 경우이다.

연구 참여자 12는 대구가 고향인데 결혼해서 부산으로 이주한 경우이다. 그러다보니 '개(아이)를 어디 맡길 데도 없고 그리고 일한다고 애들 혼자 내버려두고 일터에 있을 그런 거를 생각해보니까 도저히 그거는 안 되겠더라'며 여러 번의 기회가 있었지만 불안해서 다 포기하고 육아만 하게 되었다. 그렇게 10년 정도 집에 있다가 '이제 일을 해야지' 싶어서 일자리를 찾은 것이 구청의 비정규직 방문간호사이다. 이 참여자는 10년간의 육아로 인한 경력단절에 대해 '애들을 맘 놓고 맡길 수 있는 그런 게 있으면 아마 다들 쉬지 않고 일을 할 거 같다'며 보육 인프라 부족이 경력단절의 원인이라고 말한다. 참여자 12는 본인이 애들을 길렀다는 자부심도 있지만 이렇게 비정규직으로 있다 보니 '내가 계속 일을 했더라면, 내가 학교 다닐 때 저 친구보다 부족한 게 없었는데 얼마든지 더 잘 할 수 있었는데'라는 생각에 상대적 박탈감을 느끼기도 한다. 그러나 저소득층 어른들을 만나고 도움을 필요로 하는 사람들을 만나기 때문에 보람을 느끼며 일하고 있다.

연구 참여자 14는 학원선생님으로 근무하다 결혼과 동시에 양육으로 10년간 단절이 되었다. 현재는 공공부문 비정규직 중에서도 시간제 일자리인 초등학교 돌봄교사로 일하고 있다. 대학 졸업 후에 본인이 임용고시를 준비하지 않고 학원에 있다 바로 결혼 한 것에 대해 '심리적으로 힘든 때였는데 집에서 막내니까 빨리 결혼하라 그리고 결혼하면 모든 게 다 안정이 되고 그냥 내가 편안해질 거라는 생각이 들어서' 그랬다고 한다. 지금 생각해 보면 왜 그렇게 편하게 살려고만 하고 도전정신이 부족 했는지 모르겠다. 지금은 일을 할 수 있다는 것만으로 감사하고 논다고 생각하면 도태되는 기분이 들기 때문에 도리어 무섭다는 생각이 든다.

누군가가 나를 필요로 하는 곳에 일을 할 수 있다는 것에 감사하지. 일을 할 수만 있다면 감사해. 논다는 것을 생각하면은 무서워. 내가 도태되는 기분이 들고. (연구 참여자 14)

참여자 16은 고등학교 졸업 후 결혼과 함께 퇴사했다. 부모님들이 결혼하고 직장 다닐 생각은 아예 못하게 한데다 바로 임신이 되어서 일을 계속 하는 건 생각하지 못했다. 그러나 '여자하고 밥그릇은 밖으로 돌리면 안 된다'는 '신랑을 꼬셔서' 생산직 시간제로 다시 취업하게 되었다. 일을 시작한 이유는 '여자들은 이제 일이 좋다는 것도 이제 어느 정도 핑계고 사실은 금전적인 거, 이제 가정에 보탬이 좀 되고 싶다.' 라는 생각이 들어서이다.

신랑이 힘들게 회사생활 하니까 저도 직장생활 하는 게 신랑 어깨에 짐을 좀 덜어 준다는 그런 생각이거든요. 혼자 가정을 꾸리는 것보다 같이 이제 짝어졌다가 이제 노년에 퇴직하면 어느 정도 편하게 살자. 그래가 생각하고 10년 정도는 생각하고 있어요. 지금. (연구 참여자16)

이렇듯 연구 참여자 12, 13, 16은 아이양육 문제로 10년 이상 일을 쉬었다가 다시 시작한 공통점이 있다. 그러나 모두 비정규직, 그 중에서도 더 열악한 시간제 일자리로 복귀함으로써 학력효과는 무효화되었다고 봐야 할 것이다. 참여자들은 노동시장 복귀를 통해 일을 한다는 것 자체에 감사하고 보람을 느낀다고 말하지만 낮은 사회적 지위로 인한 상대적 박탈감을 말한다. ‘육아는 여성이 전담해야 한다’는 성역할 고정관념과 보육 인프라 부족이 경력단절 기간을 가져오고 비정규직 취업이라는 노동 조건 하락의 결과를 가져오므로써 학력에 의한 사회적 지위 개선 효과는 무력화 된 것이다.

또 참여자 16의 경우를 보면 노동시장 참여가 가정 내 여성의 지위를 개선하고 성불평등 개선에 기여할 것이라고 기대되었지만 그렇지 않은 않다는 것을 알 수 있다. 여성의 노동시장 참여가 성역할의 연장선일 경우, 가부장적 질서를 흔드는 것이 아니라 도리어 가부장적 질서를 공고히 하는데 기여한다. 참여자 16은 남편이 집안일을 도와주느냐는 물음에 ‘도를 넘어서면 들어앉아 라는 소리가 금방이라도 나올 것 같아 차츰차츰 얘기해야 된다’고 말한다. 가장인 남성이 일상에서 불편함을 느끼지 않도록 매우 세심한 주의를 기울이고 있음을 알 수 있다. 여성의 노동 참여가 가정 내 성역할 변화로 연결되지 않으며 여성 스스로도 남성중심의 가부장성을 내면화하고 있음을 알 수 있다.

#### (4) 30대 : 1-2년의 짧은 경력단절, 높은 성취동기, 아이도 못 놓고 일도 못 놓지만 대부분 비정규직

30대 연구 참여자는 모두 7명으로서 4명은 비혼이고 3명은 기혼이다. 앞에서 말한 대로 대졸 2명, 대학원 재학 중 1명, 대학원 졸업이 4명으로 가장 학력이 높다. 이들은 민주화가 일정정도 진행된 후에 대학을 다녔기 때문에 전통적으로 강제되는 가부장적 성역할을 일방적으로 수용하기 보다는 많은 갈등을 겪는 세대일 것으로 추측된다. 앞에서 살펴본 것처럼 여성은 출산과 양육을 전담할 사람이라는 성역할에 의한 낙인 때문에 노동시장에서 정당한 평가를 받지 못하고 있는데, 30대 여성들이 이러한 사회적 관행에 맞서 어찌

한 생애전략을 취하는지 살펴보도록 하자.

먼저 연구 참여자 중 기혼세대인 참여자 9, 10, 11을 살펴보면 이들의 공통점은 경력단절기간이 2년 이내로 짧다는 것이 40대와 매우 다른 점이다. 똑같은 대졸이지만 40대는 10년 이상 경력단절을 경험하였다면 30대는 단절이라기보다는 일의 공백 기간이라고 보는 것이 타당할 만큼 매우 짧은 기간만 양육을 전담하고 다시 일터로 복귀하였다. 왜 그랬을까?

먼저 연구 참여자 9는 임상병리사로 병원에서 근무하였는데 2004년도에 첫 아이를 출산하고 출산휴가조차 감지덕지해야 하는 상황이라 육아휴직은 꿈도 꿀 수 없는 상황에서 ‘아이의 육아는 본인이 담당하고 싶다’는 생각으로 퇴사를 하게 되었다. 그러나 퇴사 후 현실적인 경제적 어려움과 자괴감, 그리고 다시 복귀 못할지도 모른다는 두려움 때문에 2년 만에 다시 임상병리사로 일을 시작하게 되었다.

본인 스스로 느끼는 자괴감 같은 거 아, 내가 이리다가 경력단절로 인해서 복귀하는데 어려움이 있지는 않을까? 그런 두려움이 많았죠. 그러면서 우리 애기 두 돌 될 때까지 제가 키우면서 다시 두 돌 되는 거 보고 병원으로 임상병리사로 다시 일을 하게 되었고요. (연구 참여자 9)

이후 참여자 9는 남편 따라 중국에 가서도 교민잡지 취재원으로 일했고 귀국 후에는 1년 계약직 병원 컨설팅사로 취업했다. 급여나 처우 같은 근로조건 때문이 아니라 조금 더 비진 있고 자신을 키워나갈 수 있는 일자리라고 판단했기 때문이다. 그러나 경영상의 어려움으로 권고사직 당하고 현재 비정규직 취업설계사로 일하고 있다. 연구 참여자 9는 ‘육아를 본인이 담당하고 싶다’는 생각에 2년간의 경력단절 기간이 있었지만 한편으로 ‘자신을 좀 더 발전시켜 나가고 싶다’는 높은 성취동기와 일에 대한 욕구로 새로운 도전을 하고 노동이력을 계속 쌓아나가고 있다. 이런 점이 40대와는 매우 다른 지점이다.

새롭게 정말 병원 컨설팅 회사로 옮겨갔을 때는 다른 이유는 없었어요. 뭐 근로조건이라든지 뭐 급여라든지 처우가 그렇게 좋거나 그런 건 아니었는데 조금 더 비진 있어 보였고 앞으로 나가고 싶고 내 자신을 좀 더 키워나가고 싶다, 라고 이렇게 현재에 주어진 생활이, 사실 그때 당시에 병원 생활이 충분히 익숙해 있었고 이미 팀장급의 자리에 있었기 때문에 어느 정도 무리 없이 잘 굴러가고 있는 상황 이었는데 조금 더 발전하고 싶은 마음에 컨설팅 회사로 옮기게 되었죠. (연구 참여자 9)

연구 참여자 10은 정규직 사회복지사로 일하다가 공부와 출산 시기가 겹쳐서 일의 공백 기간을 갖게 되었다. 그러나 그 공백 기간에도 인터넷 쇼핑물

사업을 시도했다. ‘집에서 작은 공간을 내서 할 수 있는 일이고 아이를 내 눈에서 볼 수 있고 이런 부분을 고려한 결과’라고 한다. 유급 자원봉사자란 이름으로 시간제 일자리 방과후 교사로 일하다가 현재는 비정규직 교육복지사로 학교에 근무하고 있다. 교육복지사는 복지관의 사회복지사보다 급여나 고용안정성이 떨어지지만 퇴근 시간이 빠르기 때문에 아이를 돌보는 데 유리하다고 판단되어 선택했다. 이렇게 참여자 10은 처음엔 사회복지사로 일했지만 결혼과 출산 이후에는 아이를 중심으로 일을 선택했다. 시간과 거리를 고려하여 더 나은 취업조건도 포기한 것이다. 참여자 10은 ‘남자들은 참 좋은 세상을 산다’고 말한다. 자신이 고려하는 부분을 고려하지 않고 취업할 수 있기 때문이다. 다시 태어나면 결혼하지 않고 절대로 일만 하겠다고 말한다.

그러니까 남성과 여성을 분류하지 않고 그냥 사람 하나로 봤을 때 똑같은 삼십대 후반이고 같이 자녀가 있는 그 유부남 유부녀인 경우에, 그 유부남인 경우에는 제가 고려하는 부분들을 고려하지 않고도 직장을 선택할 수 있는 ‘참 남자들은 참 좋은 세상에서 산다, 라는 생각을 해요. 저는 항상 그 부분을 고려하지 않으면 직장을 쉽게 잡을 수 없는 그래서 한편으로는 정말 그래서 사람들이 결혼을 안 하는구나. 일이 좋으면 그리고 내 꿈을 위해서는 결혼도 과감히 포기하는 것도 참 괜찮은 방법이다 라는 생각이 들어서 제 이차적인 저출산 문제도 같이 생기겠다. 근데 저는 다시 태어나면 절대 일만 하겠다는 생각을 해요. (연구 참여자 10)

참여자 10은 대학은 전문성을 키우고 학문을 쌓는 과정이기 때문에 대학을 졸업하면 업무와 상관없이 주어졌던 커피심부름, 낮은 급여와 승진 차별 등 노동시장의 성차별은 사라질 것이라고 생각했지만 대학을 나와도 ‘학력과 무관하게 여성이 놓이는 위치는 같다’고 말한다. 성차별은 여성이 학력이 짧고 전문성이 없기 때문이라고 생각했는데 학력 효과보다 ‘여성’이란 낙인 효과가 더 크게 노동시장에서 작용하고 있음을 증언한다.

대학을 졸업하면 직장에서 커피심부름, 여성에 대한 급여, 직위에서의 차별, 결혼이나 가정사로 인한 퇴직강요 등은 없을 것이라고 생각했어요. 왜냐하면 대학은 전문성을 키우고 학문을 쌓는 과정을 수료했기 때문에 이러한 일들은 학력이나 경력의 짧은 사람들이 하는 것이다’라고 생각을 했었거든요. (사회에 나오니 대학에서 생각했던 것과 같았어요?) 아니요. 저도 포함해서 특히 여성들은 결혼이나 육아로 퇴직을 많이 하더라고요. 제 주변을 보면, 제가 일반 회사에 다녀보지 않아서 잘은 모르겠지만 친구들 얘기를 들어보면 그래요. 학력과는 무관하게 여성들이 놓이는 위치는 같아요. (연구 참여자 10)

다음으로 연구 참여자 11은 복지재단, 여성단체에서 일을 하다 결혼했는데 남편은 지방에 있기 때문에 처음엔 주말부부로 지냈다. ‘일을 그만두면 내가

다시는 일자리를 구하기 힘들 거라는 생각’으로 주말부부까지 감수하였던 것이다. 그러나 첫 아이가 유산 된 후 다시 아이를 갖게 되자 사직하고 지방으로 내려갔다. 그런데 애를 1년 키우고 나니 다시 일에 대한 갈망이 일어났다.

내가 너무 초라해 보이고 맨날 머리 부시시~하고 맨날 애기랑 누워서 자고 이런 일들이 계속 반복이 되다보니까 내가 이렇게 평생을 반복하면서 살 수 있을까? 어우, 아닌 거 같은 거예요. 그래, 나 일자리 구해보자, 그래서 일을 구하러 나갔죠. (연구 참여자 11)

참여자 11은 ‘평생 아이만 양육하는 삶’은 살 수 없다는 생각에 일자리를 구하러 나갔다. 그런데 구직과정에서 면접 때마다 “애기 어린데 괜찮겠냐?”는 질문을 여러번 받게 되었다. 세 번이나 구직에 실패한 후에야 일자리를 다시 구하게 되었다. 참여자 11은 구직과정에서 노골적으로 ‘애 딸린 아줌마’ 취급을 받으며 여성이 일을 하는 것은 남편이 경제적으로 부족하기 때문이라며 ‘오죽하면 마누라가 나와서 일을 해?’라는 편견 때문에 많이 힘들었다고 한다.

“남편이 돈 많이 못 벌어요? 집에서 애 키우면 되지 왜 나오려고 해?” 이런 시선으로 보는 거예요. 나는 절대 남편이 돈을 못 벌어서 일을 하는 게 아니라 나는 내 일을 하고 싶어서 일을 하는 건데 “아, 재는 맞벌이 부부는 웬지 집에 가정이 힘들니까, 오죽 했으면 마누라가 나와서 일을 해?” 이런 시선이 너무 힘들죠, 사실은. (연구 참여자 11)

뿐만 아니라 참여자 11은 회사 측으로부터 ‘니가 만약에 애가 없고 결혼을 했던 기혼자라면 안 뽑았을 거다, 니가 애를 낳았기 때문에 출산휴가, 뭐 육아휴직을 할 일은 없을 거니까 그래서 고용을 했다’는 얘기까지 들었다. 모성권은 권리가 아니라 고용기피 요인이라는 기혼여성에 대한 편견이 얼마나 뿌리 깊은 것인지 알 수 있게 한다. 그리고 이러한 성차별은 남성의 군대 경력은 경력으로 인정하지만 여성의 학력과 경력은 인정하지 않는 임금차별로도 구체화된다. 실제로 같이 입사한 남자 직원이 있는데 ‘저는 어쨌든 경력도 있으면서 대학원 졸업을 했지만 대학원 인정이 안 되는데 남자는 2년 군대 갔다 온 걸 경력으로 인정 해주어서 둘의 월급이 똑같다’고 한다. 여성에게 대학원 졸업은 상대적으로 나이가 많고 경력 산정에 대한 부담으로 도리어 취업에 마이너스로 작용하고 있고, 경력은 없지만 군대 다녀온 남성은 군대 다녀온 것이 경력으로 인정되어 월급이 같은 것이 여성이 처한 현실이다.

왜냐면 나보다 어린 친구들을 데리고 와서 차라리 가리키는 게 자기들한테는 더 이익이죠. 근데 나는 인제 나이도 들었고 경력도 애매하고 그 경력이면 이 사람들이 돈을 더 줘야 되는 거잖아요? 그런 또 회사 측에서도 그런 부담이었던 거죠. (연구 참여자 11)

아줌마라는 말도 막 나한테 서슴없이 나한테 막 얘기를 하고. 되게 당연하다는 듯이 생각했어요. 얘기가 있으니까 늦을 거고 얘기가 있으니까 조금 일에 집중하지 못할 거라는 걸 (지금 있는 곳에서?) 그런 이미지를 갖고 있더라고요. 아줌마라는 타이틀이. (연구 참여자 11)

그니까 왜 같은 말을 해도 아줌마라는 단어가 나오는지, 애 엄마라서 그래, 이런 편견들이 너무 힘든 거예요. 진짜 사회의 편견이란 게, 좀 어려운 거 같아요. (연구 참여자 11)

이 모든 것에는 여성은 '나이가 어려 부려 먹기 쉬워야' 되는데 나이가 들면 부려먹기 어렵고 기혼여성은 '애 딸린 여성'이어서 노동시장에서 온전한 노동력으로 일할 수 없을 거라는 사회적 편견이 작동하고 있음을 알 수 있다. 즉 노동시장의 중심은 남성이며 노동시장에서 남, 녀는 동일한 노동력이 아니며 남, 녀간의 위계는 당연하다는 가부장적 사고를 가감 없이 드러내준다. 그래서 참여자 11은 남들보다 더 일찍 출근하고 더 열심히 일하려고 노력하고 있다. 참여자 11은 어떤 어려움이 있어도 일을 그만두지는 않을 거라며 '절대 남편에게 의지하고 싶지 않다'고 말한다. 그녀는 일을 '인생의 꽃'에 비유할 만큼 일에 대한 강한 애정과 높은 성취동기를 보여준다.

저는 일은 인생의 꽃이요. 누구에게나. 결국은 그 인생의 꽃을 피우기 위해서는 직업을 선택하고 그 직업이 소중하잖아요. 저한테 꽃은 소중하고 선택할 때도 이 꽃이 좋나, 저 꽃이 좋나 보잖아요. 색깔도 보고 선택할 때 인생에서는 정말 꽃이라고 생각해요. 직업은 그만큼 소중하게 여겨야 되고 선택할 때 신중해야 되고. (연구 참여자 11)

다음은 30대 비혼인 연구 참여자 5, 6, 7, 8의 경우이다. 이들은 결혼과 출산 문제는 없지만 여성이기 때문에 겪는 다른 문제들을 이야기한다. 먼저 참여자 5는 상고 졸업하고 금융권에 취업을 하려 했는데 '안경써서 안 된다' '뚱뚱해서 안 된다' '뚱뚱해서 안 된다'는 말을 들었다고 한다. '그 많은 자격증 다 소용이 없었죠.'라고 말한다.

처음에는 금융권가려고 열심히 시험공부 했는데 면접 보는데 '안경써서 안 된다. 고객을 상대해야 하는데 뚱뚱해서 안 된다' 그런 이야기를 들어요. 뚱뚱하다고 떨어졌어요. (연구 참여자 5)

그래서 일반기업체에 취업했는데 자신에게 주어진 일이 '에어컨 물 버리기, 달력 한 장씩 뜯기, 타이프 치기' 등이었다고 한다. 연구 참여자 7은 자신의 능력을 발휘하기는커녕 짓밟히는 느낌이 들어 '더러워서' 그만두고 대학 진학을 결심하게 되었다고 한다.

연구 참여자 7은 대학을 졸업하고 파견직으로 사무보조 일을 하고 있다. 정규직 취업에 실패하고 파견업체에 소속되어 일하기 시작해서 이번이 세 번째 업체이다. 그녀는 남자는 평생 돈을 벌어야 하지만 여자는 애 낳으면 일 할 수 있는 데가 한정 되고 일자리 구하기도 쉽지 않으니 결혼하기 전에 돈 좀 벌다 시집가면 된다고 말한다. 회사에서도 기혼여성보다 미혼여성 선호하고 중소기업은 결혼과 동시에 퇴사이기 때문에 노동시장에서 여성들이 설 자리가 많지 않다는 것이다. 연구 참여자 7은 파견직은 일 해봐야 승진도 못하고 결혼하면 그만둬야 하는 일자리라고 체념한다.

대부분 얘기를 하자면 [목소리를 낮추고]그냥 이래 별다가 시집가면 돼지. 이렇게 생각 많이 한다. (왜 그럴까?) 그냥 이렇게 생각할 때 남자는 계속 평생 돈을 벌어야 한다고 생각하는데 여자는 아, 그래. 시집가서 애 낳으면 일 할 수 있는 데는 한정이고 일자리 구하는 게 쉽지 않으니. 근데 마음대로 되지 않는다. 그러니까 결혼하기 전에 그렇게 돈을 많이 벌어야 되는데 별다가 시집을 가면 된다. 요런 생각..... (중략) 여성이 기본적으로 쉬운 일을 하고 싶다가보다는 내가 이 일을 열심히 해봐야... (오래 못하니까) 승진도 못하고 결혼하면 어차피 그만둬야 되니까 뭐 내가..... (중략) 회사에서도 기혼여성보다는 미혼여성을 선호하고 그리고 어떤 모 회사는 결혼과 동시에 퇴사래..... (중략) 그러니까 여자들이 설 자리가 많지 않다는 거지. (연구 참여자 7)

연구 참여자 8은 정규직으로 일하던 직장을 그만두고 현재는 대학원에서 공부하고 있는 학생 신분이다. 참여자 8이 일을 그만둔 것은 본인이 하던 업무가 운영지원팀인데 남자가 하는 일, 여자가 하는 일이 뚜렷이 구분되어 여자가 어떤 일을 하면 '나댄다'라는 표현을 할 만큼 남, 녀간의 직무가 달랐기 때문이다. 여자들은 결혼 하고 퇴직할 사람이라고 보기 때문에 '잠깐 일하다 나가겠지. 그러니 우리 그룹이 아니다' 는 생각으로 대하는데 남자들은 '내 부하직원으로서 같이 죽 가야 되는 내 팀원이다'라고 대한다. 남자문화에 같이 들어오는 사람이 아니고서는 그 회사에 오래 살아남지 못한다.

저 회사 다닐 때도 그렇고 남자가 하는 일, 여자가 하는 일이 구분이 돼 있었어요. 특히나, 저희 회사는. 근데 다른 회사는 어떤지 모르겠는데 그게 너무 뚜렷하게 있어서 그냥 거기 안에서 제가 이게 당연한 것처럼 그렇게 돼가고 있는 거예요. 그래서 그런 것들, 뭐 여자가 이런 일을 하면은 나댄다, 뭐 이런 것부터 없어져야 되

는 거고 (연구 참여자 8)

여자 직원들에 대한 생각이 잠깐 같이 이제 회사 내에서 직원들이나 남자직원들이나 좀 관리직들 생각을 보면은 내가 항상 데리고 다녀야 될, 내 부하직원으로서 같이 쪽 가야 되는 내 팀원이다, 이런 생각보다는 잠깐 일하다가 나가겠지, 아니면은 뭐 우리 그룹이 있으면은 우리 그룹이 아니다, 이렇게 생각을 하고 있는데 그런 거는 이제 여자직원들이 이제 결혼하고 퇴직한 사람들도 많고 그런 거랑 많이 연결이 되는 거 같아요. 남자 문화에 같이 어울려서, 남자 문화에 같이 들어오는 사람이 아니다. (연구 참여자 8)

참여자 8은 본인의 업무가 아무 생각 없이 엑셀 숫자나 입력해야 하는 일이어서 수동적이 되고 바보가 될 것 같은 느낌에 그만두었다고 말한다. 아직까지는 자신을 개발시키는 일을 하고 싶어 대학원 진학을 선택했다. '돈이 남아돌아서 공부하는 것은 아니고 본인의 성장을 위해 공부를 선택한 것'이라고 말한다.

딱 계기 같은 거는, 싸우고 나왔다가나 이런 거는 없었고, 계속 그만뒀어겠다, 생각을 계속 하고 있었고 재미도 없었고 되게 일하면서 바보가 되는, 아무 생각 없이 그냥 엑셀 뭐 숫자만 계속 입력을 하고 뭐 기획해야 되는 일도 없었고 제가. 그래서 계속 수동적이 되고 그러니까 바보가 될 것 같은 느낌이 들었어요. (연구 참여자 8)

저는 아직까지 일이 자기 개발, 나를 개발시킬 수 있는 일을 하고 싶다는 생각이 더 커요. 그래서 보면은...(경제적인 거는 그렇게 큰 고려대상이 아니신가 봐요?) 제적인 거는... 물론 제가 돈이 남아돌아서 공부하는 것도 아니고 이렇긴 한데... 되게 경제적으로도 물론 많이 벌 수 있는 일이 좋긴 하지만 그거 보다 더 계속 제가 이제 찾으려고 하는 걸 보면은 경제적인 것보다 내가 보람이 있고 내가 나를 좀 개발할 수 있고 앞으로 좀 내가 생각하는 방향, 그런 쪽으로 일을 할 수 있는 그런 쪽으로 계속 관심을 갖게 되는 것 같아요. (연구 참여자 8)

이렇듯 30대 기혼 여성은 '아이 양육은 여성이 감당해야 한다'라는 사회적 통념과 육아휴직 등 제도적 인프라가 부족한 상태에서 1-2년간의 짧은 공백기간을 거친 후 다시 일터로 복귀한다. 이는 일에 대한 욕구는 높음에 성차별적 노동시장이 바뀌지 않은 상태에서 복귀에 대한 두려움과 모성이데올로기를 내면화한 상태에서 육아도 뿌리치지 못하기 때문이라고 보여진다. 30대 비혼 여성들은 취업 시 자격증이나 능력보다 외모를 중시하는 풍토 때문에 취업이 좌절되는 경험을 한다. 취업 시에는 이미 직무가 성별화 되어 있어 일에 대한 성취동기를 충족시키기 어렵거나 비정규직이어서 출산휴가조차 사 용이 어렵다.

이렇듯 기혼이든 비혼이든 30대 여성들이 만나는 성차별적 노동현실은 별로

바뀌지 않았다. 기혼여성은 '애 딸린 아줌마'로 통칭되며 온전한 노동력으로 인정받지 못하고 취업을 했을 때도 회사 내에 남, 녀의 일이 명확히 구분되어 여성의 역할이라고 주어지는 일 이외에 관심을 보이면 '나댄다'는 낙인을 받게 된다. 결국 여성은 잠깐 있다 나갈 사람이라는 생각에 남성 문화에 동화되지 않는 이상 지속적으로 일을 할 수 없는 조직문화에 놓이게 된다.

대학 졸업이라는, 아니 대학원 졸업이라는 남자와 동등하거나 그 이상의 학력을 갖추었지만 30대 여성들은 기혼이든 비혼이든 이렇게 노동시장에서 성차별 상황에 놓이게 되어 '학력과 무관한 위치'에 놓이게 된다. 그러나 여성들은 달라지고 있다. 자기 개발, 자기 성장의 욕구, 일에 대한 높은 성취동기로 성차별적 현실에 일방적으로 굴복하기보다는 40대와는 다른 생애전략을 취하고 있다. 남편에게 의지하지 않고 자신을 성장시켜 나가겠다는 것, 성별화된 직무를 받아들이기보다 자신의 미래를 위해 안정된 정규직 일자리라도 퇴사하고 대학원에 진학하는 것, 자신의 정체성에 대한 확신으로 비혼을 선택하는 등 자신의 삶과 노동에 대한 주체성을 길러 나가고 있다.

(5) 20대 : 능력보다 외모, 결혼적령기라는 나이 압박, 성차별적 직무, 그래서 다시 전업주부가 꿈인가?

연구 참여자 중 20대는 4명이다. 참여자 1은 대학을 중퇴하고 현재 파견업체에서 텔레마케터로 일하고 있고 참여자 2는 대학 졸업하고 비정규직 학원강사로 일하다 권고사직 당했다. 참여자 3은 집안 사정이 어려워 일을 해야만 되는 상황에서 대학을 중퇴하고 현재 무업업체에서 정규직으로 일하고 있다. 참여자 4는 졸업 후 지자체 출연기관에서 계약직으로 일하고 있다.

그런데 20대들도 이미 노동시장에서 성차별을 경험하고 있다. 먼저 참여자 2의 경우 여성들은 이력서 상의 스펙 한 줄 보다 예쁜 외모가 더 취업 성공 여부를 결정한다고 말한다. 여자는 곧 결혼하고 아이를 낳을 거기 때문에, 즉 재직 기간이 짧을 거기 때문에 굳이 능력을 보지 않는다는 것이다. 그래서 정규직 취업의 한계는 28살이라고 말한다. 여자 나이 스물여덟이면 그냥 맨 밑에서 일을 해야 되는데 보통 회사에서 부리는 게 쉽지가 않아 그 이상이면 뽑지 않는다고 한다.

여성들은 뭐 예쁜 애나 그렇지 않은 사람이나 업무하는 능력에 있어서 스펙으로 이력서 상으로 봤을 때 누구 하나가 줄이 더 갔다고 하더라도 똑같은 일을 하는데 있어서 이 줄 하나 더 간 게 과연 이 업무에 얼마만큼의 도움이 되겠느냐 싶다면 이 더 예쁜 애를 선호한다, 이거죠. (여성에게만 그런 거죠?) 그렇죠. 남자는 한

줄이라도 더 있는 놈을 뽑겠죠. 실제로 그 전에 있던 경리 언니는 임신해서 육아 휴직 없이 거의 잘리다시피 나갔고 그리고 다른 이제 업무 보는 직원들 뽑을 때도 일단은 딱 나이 리미티드가 스물여덟(28)이상은 안 뽑아요. 왜냐면 곧 결혼하고 아기를 낳을 거니까. (연구 참여자 2)

연구 참여자 1도 여자가 스물여덟 살이면 신입으로 들어가기에는 버거운 나이라고 말한다. 왜냐면 밑에서부터 일해야 되는데 스물여덟 살은 부리기가 힘든 나이로 인식되는데다 결혼 얘기가 나올 나이란 이유 때문이다. 본인도 스물아홉 살인데 ‘여자 나이 스물아홉’이란 말을 많이 듣는다며 나이 따라 평균적으로 제시되는 사회적 기준을 무시하고 싶지만 쉽지 않다고 말한다.

직장을 구하려고 하면 나이가 스물여덟 살에 하는 거니까 스물여덟 살에 신입으로 들어가서 일을 하기에는 좀 버거운 나이에요. 왜냐면 잘 뽑으려고 하지 않거든요. 여자 나이가 스물여덟이면 그냥 맨 밑에서 일을 해야 되는데 보통 회사에서 부리는 게 쉽지가 않으니깐 그런 추세에서 강사나 이런 거는 일단 취업이 좀 쉽고 구하는 데가 좀 많아요. (연구 참여자 1)

음. 그냥 특히 여자는 스물아홉이라는 얘기 많이 하는 거 같아요. 남자 스물아홉이란 얘기는 별로 안 들어봤는데, 여자 스물아홉이란 얘기 주변에서 많이 듣거든요. 아홉수라는 말이 특히 여자한테 더 많이 해당이 되는 것 같기도 하고. 여자가 갖는 나이의 의미가. 하긴 여자의 자원이 딱 이런... 그런 걸 거스르면서 살고 싶은데 제 몸이 체화된 거 같아요. 그걸 알고 있지만... (연구 참여자 1)

또한 여자들에게 성차별적 직무를 요구하는 것도 변함이 없다. 연구 참여자 4는 계약직으로 지자체 소속 기관에서 일하는데 신입여직원에게 여전히 상사 책상과 민원인 테이블을 닦는 업무가 주어졌다. 그리고 남의 부서에 손님이 왔을 때도 신입여직원이 차 타주는 관행도 지속되고 있었다. 참여자는 ‘이건 101호 손님 왔는데 102호 애가 뛰어가 차 타는 것과 같다’고 말한다. 참여자 4는 이런 관행에서 벗어나기 위해 은연중에 발 뺏더니 자기들 스스로가 하더라고 말한다. 참여자 4는 신입사원만 전부 계약직이고 다른 사람은 정직원이기 때문에 더 함부로 신입여직원에게 성차별적 직무를 요구하는 것 같다고 말한다.

여기 경남 내려와 가지고는 아침에 가가지고 원장님 국장님 처음에 저 왔을 때 부장님들 책상을 우리가 다 닦고 차를 다 준비해주고. (새로 신입 네명이라고 그랬어요?) 네. 네명에서 두명씩 나눠가지고 차하고 책상 닦고 테이블 이제 민원테이블 닦고 민원테이블이 세개나 되거든요? 그거 다 저희가 닦았어요. 그것도 여자 신입사원만. 그런데 저는 그게 도대체 이해가 안 되더라고요 (연구 참여자 4)

남의 부서에 손님 왔다고 내가 차 타주는 거는 아니라고 생각했어요. 그것은 101

호 손님 왔는데 102호 애가 뛰가 가지고 차 타주고 손님 대령하는 거나 마찬가지로 생각했기 때문에 남의 부서 왔을 때는 그냥 은연중에 쓱~ 발 뺏어요. 안 해줬어요. 그러니까는 은근히 자기들이 하더라고요. 할 줄도 알면서 그것은 이 신입사원만 이 회사 사람 아니잖아요? (연구 참여자 4)

연구 참여자 2는 업무 배치도 ‘여자가 사람들하고 밥도 먹고 술도 먹어야 하는데 그럴 수 있겠냐’며 아예 영업직의 기회를 주지 않고 제외시켜 버렸다고 한다. 여전히 ‘여성’이라는 이유로 업무에 있어서 성차별이 이루어지는 것이다.

저희 회사 같은 경우에는 여자를 일단 영업직에 배치를 해주지 않아요. 영업직이라고 하면은 어디 사람들하고 가서 밥도 먹고 커피도 마시고 술도 마시고 해야 되는데 기본적인 거지에 여자가 그거 할 수 있겠냐? 하는 그런 게 있어요. 아예 여자는 영업직에 제외를 시켜버리니까 그 부분에서 불만이 있고 능력이 있고 역량이 있다면 한번쯤 그 자리에 배치를 해주고 검증할 시간을 줘야 할 텐데 아예... (연구 참여자 2)

그래서 다시 20대 여성들 중 일부는 ‘남편이 벌어다 주는 돈으로 여유롭게 살아가는 주부’가 되는 것이 선망이 되었다. 60대처럼 옛날의 노동만 하던 주부 말고 집에서 애 키우면서 놀고 취미생활 하는 주부 말이다.

어떤 애는 결혼해서 남편이 벌어다주는 돈으로 애 키우면서 집에서 놀고 취미생활 하고. 그런 걸 보면서 이제 그게 어떤 여자로서의 선망의 그런 역할이 되어 있는 거죠. 주부라는 것이 이제 옛날에 그 노동만 하던 주부 말고 요즘에 정말 남편이 벌어다 주는 돈으로 여유롭게 사는 그런 주부. (연구 참여자 1)

연구에 참여한 20대들은 윗세대 여성들이 경험했던 노동 현실과 현재의 차이를 이렇게 말한다. 옛날에는 어떤 사람이 어떤 직업을 가졌다고 하면 무조건 남자겠지, 여자겠지 라고 생각했다면 지금은 남자예요? 여자예요? 라고 물어볼 만큼의 차이만 있을 뿐 달라진 것이 없다고 말한다.

“그 사람이 여자예요, 남자예요?” 이렇게 물어봐야 되는 상황이랄까? 그때 그 직업이라면 옛날에는 뭐 무조건 남자겠지. 뭐 무조건 여자겠지. 이렇게 했지만 “아, 그분은 여자세요? 남자세요?” 이렇게 한번 물어봐야 되는 상황... (연구 참여자 4)

연구 참여자 2는 똑같은 학벌에 똑같은 조건이어도 성별에 있어서 어느 정도 차별을 받는 것 같으며 그래서 박탈감도 많은 게 사실이라고 한다. 여성의 학력은 높아졌지만 여성이 경험하는 노동시장의 성차별은 별로 바뀌지 않았다는 것이다. 연구 참여자 4는 미디어에서도 여자들은 백수로 나오고 남자들

은 백수로 나오다가도 취직해서 성공하는 스토리가 여전하다며 우리 사회의 성역할 고정관념을 꼬집는다. 참여자 2도 남자의 자원은 경제력이지만 여자의 자원은 나이와 미모라는 현실이 바뀌지 않았다고 말한다.

CF가 됐던 뭐가 됐던 이제 직장남자들의 이렇게 그런 게 여자는 종종 백수로 나와요. 그런데 남자는 백수로 나오면서도 백수면서도 뭔가 일을 하고 있고 그리고 백수로 나오면 나중에 뭔가 큰 취직을 해가지고 성공하는 스토리. 뭔가 그런 식으로 뻥어나가잖아요. 그리고 CF도 “아빠는 뭐 이십육(26)년 어떻게 참았지?” 라고 하는 CF있잖아요, 네, 그런 CF나오고... (중략) (연구 참여자 4)

여자는 나이와 미모가 자원이라면 남자는 경제력이 자원이잖아요. 여자는 집에서 육아를 하는 거 다 대체적으로 허용이 되고 당연한 거라고 생각하지만 반대로 남자가 육아를 하는 거에 대해서는 사람들이 좋게 보지 않고 디게 신기한 일로 보잖아요. 그러니까 아무래도 사회 통념상 남자는 돈을 벌어서 당연히 가족을 보호해야 한다는. 그렇게 살아왔다면 여자는 거기에서 그렇게 많이 받고 자란 거 같진 않아요. (연구 참여자 1)

이렇게 20대 여성들이 만나는 노동현실은 출산과 양육은 여자가 하는 것이라는 성역할 고정관념이 견고한 상태에서 결혼적령기라는 나이 압박을 받으며 성차별적 직무에 시달리고 있다. 여전히 책상 닦고 차 심부름하며 능력보다 외모 중심의 채용 관행에 정규직 취업의 꿈이 좌절되기도 한다. 그래서 다시 남편이 벌어들여 주는 돈으로 애 키우며 취미생활 하는 전업주부가 낫지 않나라는 생각으로 되돌아가기도 한다. 그러나 연구 참여자들은 사회가 짜놓은 표준화된 삶을 거부하고자 노력하고 있다. 성차별적 직무에도 순응만 하기보다는 정당한 문제제기를 통해 바뀌어나가려는 노력을 하고 있다.

## 2) 소결: 학력효과를 무력화 시키는 가부장제도와 성역할 이데올로기

지금까지 우리는 60대에서 20대까지 세대별로 여성노동자의 노동 이력에 가장 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 살펴보았다. 60대는 여자가 공부만 했더라면 다른 삶을 살 수 있을 것이라고 기대했지만 실제 40대 이후부터 대출 이상으로 학력이 올라가도 학력 효과는 무력화 되어 여성의 지위는 별로 개선되지 않고 있음을 확인하였다. 아이를 양육하기 위한 경력단절 기간도 40대의 10년에서 30대의 2년으로 그 기간은 짧아졌지만 일도 놓지 못하고 육아도 놓지 못하며 여성들은 더 큰 압박감에 시달리고 있다. 도리어 20대에서는 다시 ‘일만 하는 전업주부 아닌 취미를 즐기는 전업주부’가 선택이 되는 성차별적 현실을 확인하게 되었다. 여성들은 노동의 주체로서 일에 대한

육구와 성취동기는 높아졌지만 ‘애 딸린 아줌마’는 온전한 노동력이 되지 못한다는 편견 속에서, 결국 결혼하면 퇴직 할 것이고, 그리고 아이는 엄마가 양육하는 것이 당연하기 때문에 퇴직이 자연스럽다는 사회적 통념과 성역할 이데올로기 속에서, 고학력이라는 학력효과만으로는 성차별적 노동현실을 바꿔놓지 못한다는 것을 확인했다. 더구나 여성이 임노동 시장에 참여하는 것이 가족전략의 일환으로 선택된 것이라면 그것은 도리어 성역할 고정관념을 강화할 뿐임을 확인하였다.

60대의 여성이 공부 꿈이었다면, 50대 여성은 평생직장이 꿈이었다면, 40대 여성은 10년의 경력단절 후 비정규직 입사로 그 꿈이 좌절되고, 30대 여성은 짧은 경력단절을 선택하지만 비정규직과 모성 이데올로기에 낀 세대가 되고 말았다. 그리고 20대는 성차별적 노동현실을 보고 여전히 여성의 자원은 나이와 외모라는 전통적인 성역할 고정관념을 넘어서기가 얼마나 어려운지 체감하고 있다. 이것이 세대별로 경험한 여성노동현실이다.

루이스A. 킬리와 조엔W. 스콧은 ‘여성이 적어도 두 가지 역할, 즉 생물학적 역할과 경제적 역할을 한다고 여겨짐으로써 여성은 가치가 낮은 노동자가 되고 임금도 적게 받으며 그 결과 가족부양에 더욱 의존하게 된다.’(「여성, 노동, 가족」, 2008)고 말했다. 이처럼 한국 사회의 여성은 남성과 동등한 학력을 갖추고 노동시장에 참여해왔지만 성평등을 향한 첫발만 내딛었을 뿐, 노동시장의 평등 노동과 가부장제도의 가정 내 성역할 변화를 위한 의미 있는 변화까지는 아직 만들어내지 못하고 있다. 결국 공부만 했으면 달라졌을 것이란 60대 여성의 꿈은 아직 미완의 꿈이다.

그러면 학력효과는 왜 평등 노동과 성역할 변화라는 의미 있는 변화를 만들어내지 못했을까? 과연 좌절의 원인은 어디에 있는가? 여성 스스로의 문제인가? 완고한 남성들 때문인가? 아니면 사회구조의 문제인가? 이제 그녀들의 노동 경험을 통해 좀 더 자세히 알아보도록 하자.

## 2. 평등노동을 가로막는 두 개의 벽 - 비정규직과 모성이데올로기

연구 참여자 22명 중에 16명은 비정규직, 6명이 정규직이다. 연령대별 비정규직 분포를 보면 60대 3명은 모두 비정규직이고 50대는 2명, 40대 3명, 30대 5명, 20대 3명이다. 연령과 학력에 상관없이 비정규직 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 임금은 대출 이상의 경우 월 140만원에서 200만원 사이이며 제조업 생산직이거나 청소용역노동자의 경우는 최저임금 수준이다. 그러면 비정규직을 중심으로 여성의 삶과 노동경험을 통해 왜 여성의 학력효과는 무

력화 되고 여성의 노동 참여가 평등 노동과 성역할 변화라는 의미 있는 변화를 만들어 내지 못하고 있는지 알아보도록 하자.

### 1) 부품처럼 교체되는 여성비정규직 ‘을’

#### (1) 인간 개 취급을 당하고 있다

- 연차 휴가도 쓸 수 없는 청소용역노동자

먼저 60대 청소용역 여성노동자들은 한 곳에서 똑 같은 일을 하는데도 해마다 회사가 바뀌고 1년마다 계약서를 다시 써야 하는 문제점을 지적하였다.

1월 1일에 입사해 가 12월 31일에 사표내고 또 1월 1일에 입사해 가 또 12월 31일에 사표내고 하는 일은 내~ 한 곳에서 일을 해도 매년마다 그렇게 회사는 바뀌고 있죠. (연구 참여자 20)

또한 몸이 아프거나 집안에 일이 있을 때 연차를 쓸 수 권리를 사용하지 못하는 문제점을 지적하였다. 한 사람 빠지면 동료가 그만큼 힘이 들기 때문에 못 쓴다는 것이다. 또 연차를 쓰지 않으면 연차수당을 지급해야 하는데 수당을 지급하지 않거나, 방학 때 강제적으로 쓰게 한다고 한다.

방학 때 강제적으로, 반강제, 돈도 안 주고 안 쓰면 돈을 줘야 되는데 돈도 안주고 그러니까 반 강제적으로 방학 때만 연차를 쓰는 그런 게 좀 어렵고 (연구 참여자 20)

연구 참여자 21은 노동조합도 없고 그런데는 ‘정말로 인간 개 취급당하고 있다’며 목소리를 높였다. 최저임금뿐만 아니라 연차, 월차 하나 없고 너무 억울한 일이 많다는 것이다.

정말로 노동조합도 없고 그런데는 정말로 인간 개 취급당하고 있습니다. 그런 거는 전연 최저임금뿐만 아니고 지키지도 않거니와 연차, 월차 하나 없어요. 그런 데가 많습니다. 지금 너무 너무 억울하고 하는 데가 많습니다. (연구 참여자 21)

청소용역 여성노동자의 바램은 법적으로 보장된 권리는 편하게 사용할 수 있도록 개선되어야 하고 노동자의 편에 서서 최저임금을 어기고 법을 지키지 않는 사업주에 대한 처벌은 강화해야 한다고 주장한다.

그런 인자 학교나 사회나 이 모든 사람들이 좀 편하게 법적으로 보호받는 거 이력거는 편하게 이걸 받을 수 있게끔 그런 게 개선이 좀 돼야 한다고 생각하고요..... (중략) 그런데 대한 배려를 해가지고 정말로 그런 거를 노동부에서도 최저임금도 어기고 그러면 정말로 벌을 크게 줘야 되요. 그래 안 하는 이상은 이게 개선이 안됩니다. 개선이. 그리고 노동부에도 이래 알고 보니까 근로자편이고 노동자 편이 아니고 전부다 정부 편이고 노동부는 노동자를 위해서 일을 해야 되는데 정부 편에 서서 일을 하니 그거 뭐 잘못됐지요. 많이 잘못됐지요. 그런 게에 불만이 있고요. (연구 참여자 21)

연구 참여자 3도 기본적인 노동권이 지켜지지 않았던 경험을 얘기한다. 사장님이 하버드 출신이라는데 내부 인테리어 공사는 열심히 하면서 임금은 세달씩 밀려 있는 상황이었다. 게다가 초과 근무를 많이 하였지만 임금으로 산정되지 못했다. 이유는 파트타임이 아니라 직원이기 때문이라는 설명을 들었다. 계약서를 따로 받아본 적은 없다.

외국계 회사인데 한국 재미교포였던 사장님이 이제 그게 하버드에서 처음 만들어졌던 거를 알고 있는데 그 사람이 하버드생이었는데 거기 이제 그걸 하는 걸 가지고 온 건데. 이해가 너무 안 가는 게 내부 인테리어 공사 같은 거는 굉장히 열심히 하는데 임금은 밀려있고 제 위에 있던 매니저 분도 저는 한달이 밀려 있었는데 그분은 세달이 밀려있었어요. 그때 그래서 받기는 받았는데 제가 알고 있던 금액보다 너무 적게 들어온 거예요. 저는 추가근무로 굉장히 열심히 했었던 거로 알고 따로 기록을 또 했는데 이걸 니가 직원으로 들어온 거고 니가 파트타임이라면 그런 초과근무에 대해서 되겠지만 너는 직원으로 들어오고 정해진 금액에서 나가는 거라 매월 추가임금에 대한 거는 없다..... (중략) 계약서라는 것도 제가 따로 받아본 적은 없었던 것 같고요. 이런 이런 내용이다. 거기 그냥 사인하고 그랬었던 것 같아요. (연구 참여자 3)

무역업체에서 정규직으로 일하는 참여자 3도 일하면서 가장 힘든 것이 연, 월차가 없는 것이라고 한다. 모든 직원들이 불만이지만 ‘막말로 맘에 안 들면 나가라고 하면 정말 나가야 되기 때문에 눈 밖에 나기 싫어서 아무도 말을 못하고 있다’고 한다.

실례로 저희가 연차, 월차, 반차가 없어요. 서류상으로 있지만 원래 고용직원 다섯(5명) 이상이 되면은 의무적으로 월차를 쓰거나 아니면 월차 쓰지 않으면은 연말에 그걸 돌려받잖아요, 수당으로. 근데 이제 그런 게 전혀 없어서 그게 모든 직원들의 가장 큰 불만인데 이제 누구하나 이야기 하지 못하는 거죠. 막말로 정말 맘에 안 들면은 너가 나가라. 이런 식으로 해버리면은 정말 나가는 되는 거니까. 괜히 눈 밖에 나기 싫어서. (연구 참여자 2)

이렇듯 60대 청소 용역노동자들은 노동권의 기본인 근로기준법이 지켜지지 않는 상황에서 억울한 일이 많다고 호소하고 있는데 20대 여성들이 겪는 노

동현실도 이와 다르지 않다. 그런데도 이를 감시하고 노동자의 권리를 보호해야 할 정부는 사업주 편에 서서 일하고 있다. 60대 여성노동자의 질타와 정당한 요구에 대해 정부는 뭐라 말할 것인가?

## (2) 소속감이 없는 주변인

### - 출산휴가, 육아휴직 쓸 수 없는 파견직 여성노동자

연구 참여자 7은 파견업체 소속으로 2년씩 근무하여 현재 3번째 사업체에서 사무직으로 일하고 있다. 2년 마다 업체가 바뀌는 파견직이기 때문에 '2년 하고 나가면 되지' 라는 생각에 책임감을 갖고 일하기 어렵고 소속감이 없는, 주변인 같다는 느낌을 떨치기 어렵다. 파견직으로 수행하는 업무도 '나만이 할 수 있는 일이 아니라 누구나 와도 할 수 있는 일이라며 창의적으로 할 수 있는 일은 없다'고 한다. 그러니 아무리 평등하게 대해준다고 해도 그것은 애초에 평등이 될 수 없다. 이미 파견직으로 고용되었다는 것 자체에 차별이 내재되어 있기 때문이다.

일단은 계약직이라는 고용형태 때문에 나한테 책임감이 없어. 책임감이 없고 소속감도 없어. 그냥 나는 2년 하고 나가면 되는 거지. 약간 이런 생각? 그런 것 때문에 가끔 좀 소속되지 못한 느낌, 나는 되게 주변인 같은 그런 느낌 느끼게 되고. 그니까 아무리 평등하게 대해준다고 해도 그 평등이, 평등이 아닌 거지. (연구 참여자 7)

초기에는 2년제 대학을 졸업한 친구들이 파견제로 와서 일했는데 지금은 대부분 4년제 대졸자라며 참여자가 일하는 사무실에도 전부 4년제 대졸 여성들이다. 파견직 업무의 성격은 '일의 잘 하고 못 하고가 티가 안 나기 때문에' 결국 누가 얼마나 싹싹하게 일처리하느냐는 것이 중요한 업무능력으로 평가된다. 이 참여자는 그런 싹싹함의 능력 부족으로 회식자리에 고의적으로 배제당한 경험이 있다.

솔직히 말해서 누구나 할 수 있는 일이거든. 그래서 일의 잘하고 못하고는 티가 별로 안 나. 근데 누가 얼마나 더 친절하고 뭐 방긋방긋 웃으며 이런 건데 전임자랑 나랑 비교가 됐어. 전임자가 되게 [여성스러운 하이 톤으로]"아이, 차장님~." 이런 거였고 나는 [건조한 말투로]"아, 예, 예." 이런 거였어. 그러니까 약간 비교가 됐나 봐. 그래갖고 같이 일하던 차장님이 그 언니를 되게 좋아했었거든. 그러니까 내가 마음에 안 드는 거라. (같이 일하는 차장님이지?) 그래가지고 내가 전표를 처리를 하는데 영수증을 처리를 하는데 연말이 돼도 회식을 안 하는 거야. 아, 이게 뭐지? 이렇게 했는데 내만 빼고 자기들끼리 회식한 거야. (연구 참여자 7)

또 파견직은 결혼을 하면 그만둘 수밖에 없다고 말한다. 왜냐하면 '다 자기들 보조하는 업무인데 어린 사람을 쓰고 싶지, 나이 많은 자기 연배의 사람들은 별로 안 쓰고 싶어 하기 때문'이다. 이 참여자도 결혼하면 마트라도 가서 일을 해야 하지 않나라는 생각을 한다.

마트에서 일을 한다거나 그런 생각. 왜냐하면 기혼자가 갈 수 있는 직장이 생각보다 그렇게 많지는 않다고 생각하니까. 대기업이야 뭐 육아휴직 이런 게 다 보장돼 있지만 여긴 그런 게 없으니까. (연구 참여자 7)

이렇게 파견직으로 일하는 비정규직 여성노동자들은 업무의 성격이 보조적인 업무이며, 사용업체 사람들이 나이 많은 여성을 좋아하지 않기 때문에 이미 출산휴가나 육아휴직은 사용할 수 없다고 포기하게 된다. 더구나 낮은 임금은 더 쉽게 직장을 그만둘 요인이 된다. '어차피 (아이를) 남이 봐줘서 내가 줘야 되는 돈이나 본인이 버는 돈이나 비슷비슷 하니까 그냥 좀 아껴 쓰고 얘기를 정서적으로 안정시켜 준 다음에 다시 취업을 하는 것이 더 낫겠다'는 판단을 하게 되는 것이다.

애 키우는 동안은 한 삼년? 삼년 정도는 온전히 얘기한테... (다 그렇게 얘기하지. 쉽게 얘기하지.) 그리고 싶어. 근데 좀... 하휴. 그냥 그 시간에 애를 떼놓고 또 내가 일을 하러 간다고 해서 돈을 많이 버는 것도 아니고. (어차피 지금 버는 돈이 정해져 있으니까?) 어차피 그 남이 봐줘서 내가 줘야 되는 돈이나 비슷비슷 하다가 아니까? 그냥 좀 아껴 쓰고 좀 얘기의 정서적으로 좀 안정을 시켜준 다음에. (연구 참여자 7)

이렇게 연구 참여자 7을 보면 비정규직은 출산휴가와 육아휴직 사용이 어려운데다 임금도 낮아 출산휴가를 포기하게 된다. 이런 상태에서 '비정규직 지속고용 장려금 제도'가 있어서 비정규직 여성을 계속 고용하면 사업주에게 임금을 지원해주는 제도가 있다한들 비정규직 여성노동자가 출산휴가를 쓰는 것은 요원한 일이다. 앞에서 본대로 업무 성격, 조직문화, 근로조건이 비정규직 여성이 출산휴가를 사용하기에 너무 어려운 조건인 것이다.

그래서 여성비정규직 비율이 높은 상태에서는 아무리 경력단절을 예방하려 해도 예방하기 어렵다. 이 참여자처럼 여성비정규직으로 입직하면 '결혼 전에는 비정규직 - 출산 후 경력단절 - 양육 시기에 시간제 일자리' 패턴으로 더욱 열악한 일자리로 내몰릴 수밖에 없는 것이 현실이다. 이미 사업장내 업무는 누가 와도 할 수 있는 보조업무와 대체 불가능한 핵심 업무로 분리되어

있어 2년 계약만으로 일자리가 교체 되도 문제가 없는 업무시스템으로 자리 잡혀 있다. 그리고 여성노동자도 본인이 정규직 취업에 실패했기 때문에 어쩔 수 없다고 비정규직에 스스로 순응하는 체제가 되어가고 있다. 이런 상태에서 시간제 일자리 정책으로 무엇을 해결할 수 있겠는가? 여성비정규직 문제를 해결하지 않는 이상 그것은 고용률은 높일지 모르지만 결혼 전에는 비정규직으로, 결혼 후에는 시간제로, 여성을 저임금으로 더욱 안정적으로 착취할 수 있는 구조에 불과할 따름이다. 여성의 일·가정 양립 정책이 될 수 없는 건 물론이다.

### (3) 모멸감으로 자살까지도 생각했다

#### - 부품처럼 교체되는 비정규직 여성노동자

텔레마케터로 일하는 참여자 3의 경우는 인격적 모멸감을 참을 수 없어 '지금 당장 옥상에 올라가 자살을 할까?' 하는 생각까지 들었다. 처음에 고객센터에서 일을 시작했는데 점점 다른 부서로 지원을 보내거나, 본인과 상관없는 쪽으로 파견 보내거나, 본인이 보기 싫다고 다른 업무로 보내버리는, 자신을 쥐고 흔드는 상사 때문에 자살충동까지 느꼈다고 한다. 상사의 권력으로 '제 목을 쥐고 흔드는 느낌'을 참을 수 없었기 때문이다. 그렇게 반년동안 지내고 나니 분명히 한 팀인데 소속감이 없어졌다.

그런 식으로 돌아가니까 이게 상사의 어떻게 보면 정말 권력이죠. 본인이 가지고 있는 힘으로 제 목을 쥐고 흔드는 느낌이... (중략) 저는 굉장히 좀 제가 소중하게 생각했던 지인이 스스로 목숨을 끊은 적이 있어서 자살이라는 것에 대해서 굉장히 민감하고 정말 그런 생각을 해서는 안 되겠다고 생각을 했는데 한 이년 반에서 삼년 일했을 때부터는 이 사람이 일하면서 저에게 모멸감을 주는 걸 정말 참을 수가 없어서 아, 그냥 당장 지금 옥상에 올라가서 자살을 할까? 이런 생각이 들 정도였어요. (연구 참여자 3)

이 참여자는 생산직에도 불법 파견이 만연되어서 옆에서 사람 자르면 또 다른 업체에서는 사람을 부르고 사람이 부품처럼 교체되고 있다고 말한다.

옆에서 또 다른 사람을 자르고 나면은 또 다른 아웃소싱 그러니까 여기저기서 쓰는 거예요. "이쪽에 지금 사람이 없습니다. 아웃소싱, 이쪽에서 보내주세요." 해서 부품 교체 되듯이 사람이 계속 교체가 되는 거예요. (연구 참여자 3)

연구 참여자 12도 어떤 일이든 사람이 주체가 돼서 일을 하는 것이지 사람이 그 일의 부속 재료가 될 수는 없는데 사업주들이 사람을 일의 부속품의

하나라고 보는 것 같다고 말한다. 필요 없으면 부속 하나 빼내고 갈아 끼우는 것처럼 사람을 부속품으로 보기 때문에 스스로가 '들러리'라는 생각을 하게 된다.

이 한 사람 한 사람이 어떤 자기가 선택하고 있는 그런 일의 부속품의 하나라고 생각하고 있기 때문에 사람에 대한 생각, 사람이라는 생각을 안 하기 때문에 그런 일들이 벌어지는 것 같아요. 아무 때나 이거 내가 필요 없으니까 부속 하나 빼내고 갈아 끼우는 것처럼 "어, 됐어." 사람이 경력이 쌓이면 거기는 그 노하우가 이렇게 돈으로 계산할 수 없는 그 사람만이 할 수 있는 고유의 일이라는 거를 인정을 해주면 저는 그 달인 프로를 보면서 저는 정말 그 사람을 존경하거든요. (연구 참여자 12)

파견회사에 소속되어 이 회사, 저회사로 언제든 업무가 바뀌어 파견되는 사람, 그 사람은 노동의 주체가 아니라 '들러리' '부속품' 취급을 받아 언제든 부품처럼 교체되는 삶을 살고 있다. 사업주나 상사가 '너 그런 식으로 할 거면 퇴사해라'라는 말을 너무 쉽게 내뱉고 그 사람의 권력에 의해 본인의 목이 흔들리는 느낌을 수도 없이 일상적으로 겪는 비정규직 여성노동자들. 인격적 모멸감을 참을 수 없어 '지금 당장 옥상에 올라가 자살을 할까?' 라는 극단적인 생각으로까지 내몰리는 비정규직 여성노동자들이 지금 우리 곁에 너무나 많다. 분노가 치밀지만 그 분노를 정당하게 풀어낼 힘이 없어 결국 그 화가 자신으로 향하는 매우 위험한 상황에 여성비정규직들이 처해있다.

### (4) 쉬었다 나와라

#### - 시간제로, 쪼개기 계약으로 '비정규보호법' 무력화에 앞장서는 정부

#### ① 실적 부풀리기 위해 계약직을 시간제로 전환

연구 참여자 6은 지자체 소속 시간제 계약직 공무원 신분으로 평생교육사로 일하고 있다. 최장 5년까지 계약할 수 있고 만약에 5년이 넘게 되면 다시 공채처럼 면접을 봐서 고용관계를 지속해야 한다. 참여자 6은 평생교육사가 전문성을 인정받는 경우 높은 급여와 직무 대우를 받지만 그렇지 않은 곳이 많기 때문에 시간제 일자리로 전략하는 경우가 많다고 한다. 기존에 있던 계약직 자리부터 시간제로 바꾸고 시간선택제 일자리를 굉장히 많이 창출한 것처럼 실적을 부풀리는데, 실상은 사실 기존의 계약직을 더 열악한 시간제 일자리로 전환한 것에 불과하다는 것이다. 결국 여성노동자의 고용안정성만 더 떨어지는 결과를 낳게 된다.

저희 자치구 외에 다른 구를 보면은 좀 더 저보다는 좋은 급여지만 그것을 원래 주 5일제 근무하던 것을 주 4일제로 바꾼 다음에 시간선택제 일자리라고 성과라고 이렇게 하는 경우가 더 많아서 평생교육사 자체를 시간제로 전환한 케이스가 많습니다. 기존에 있던 계약직 자리부터 시간제로 바꾸고서 그걸 하나의 실적처럼 시간선택제 일자리를 굉장히 많이 창출한 것처럼 얘기를 하지만 사실은 기존에 있던 계약직을 더 열악한 시간 일자리로 바꾼 케이스가 더 많다는 거죠. (연구 참여자 6)

이 참여자는 이렇게 생각보다 많은 일자리들이 정책이나 업무 환경의 불안정성 때문에 일자리를 유지하기 힘든 경우들이 많으며 일자리 안정화를 요구하였다.

### ② 무기계약직 전환 회피 위해 월 60시간 미만으로 근무 강요

연구 참여자 14는 현재 초등학교 돌봄교사로 일하고 있다. 그런데 주 15시간 이상, 월 60시간 이상이면 근로기준법 상의 근로자 신분이 되어 2년 이상 일할 경우 무기계약직으로 전환해 주어야 한다. 전국여성노동조합 등 학교비정규직 노동조합 투쟁의 성과이기도 하다. 그런데 현재 초등학교에서는 이 무기계약직 전환을 회피하기 위해 야에 노동자성을 인정받지 못하도록 초등 돌봄교사의 노동시간을 강제로 조정하고 있다.

나도 지금 시간제 일자리를 하잖아? 그니까 이것이 그 뭐라 그럴까 비정규직을 정규직을 안 하기 위해서 시간제로 59시간을 자른 거잖아? 근데 그것만 하는 게 아니잖아? 거기에 수반되는 뭐 필요로 하는 그 시간만 하는 게 아니라 시간은 그렇게 돼 있지만은 더 많은 것을 더 많은 시간을 오버해서 해야 되는 것이고 그것을 말을 할 수가 없다는 것이야. 그니까 돌봄 카페를 들어가 보면 그 불만들이 엄청 많더라고. (연구 참여자 14)

그러나 참여자 14의 말처럼 실제 수업시간만이 아니라 서류 정리라든지 학습 준비를 위해서 더 많은 시간을 써야 하는데 그 시간들이 노동시간으로 인정받지 못하고 ‘이건 완전히 주먹구구식’으로 관리되고 있기 때문에 피해는 결국 고스란히 학생들에게 돌아가고 있다고 말한다. 아이들은 수업이 12시 10분에 끝나는데 돌봄 교실은 1시 반에 시작하기 때문에 그 사이에 아이들의 안전을 책임지는 곳이 없어 아이가 사고를 당하는 경우까지 발생했다는 것이다. 결론적으로 시간제 일자리 정책은 노동착취를 위해 악용되는 자리로 인식되고 ‘대책이 없는 정책’이라며 그만두고 싶어하는 사람이 많다.

이건 완전 뭐라 그럴까? 완전 주먹구구식이고 이거 돌봄 같은 경우도 마찬가지로. 시간제 일자리로 한다고 하지만은 피해를 보는 것은 아이들이야. 그리고 3시간

만 하기 때문에 그 빈 시간 아이들이 나 같은 경우도 그때 사고 났잖아. 1시 반에서 4시 반 수업인데 애들이 12시 10분에 끝나. 그러니까 대책 없는 정책이지. (연구 참여자 14)

내가 카페를 보면은 이게 뭐냐? 노동착취다, 책임감도 없고 그만뒀어 되겠다, 너무 힘들다 뭐. (연구 참여자 14)

### ③ 정규직 취업 알선을 위해 노력하는 비정규직 취업설계사

연구 참여자 9는 9개월 계약직으로 일하고 있는 여성새로일하기센터 취업설계사이다. 여성새로일하기센터는 여성가족부에서 경력단절 여성의 재취업을 촉진하기 위해 시행하고 있는 사업으로 취업설계사들은 여성들에게 일자리를 알선해 주는 일을 하고 있다. 그런데 취업설계사 본인은 비정규직 신분인 반면 대부분의 사람들이 정규직을 원하기 때문에 다른 사람에겐 정규직 알선을 해야 하는 모순된 상황에 처해 있다. 참여자 9는 이러한 자신의 처지가 마음이 아프다고 말한다.

보통 대부분의 사람은 상용직 또는 정규직을 원하잖아요? 그런데 이제 이런 일 자리를 알선해 준다는 게 마음이 너무너무 아파요.... (중략) 다른 사람들의 일자리를 봐주는 나조차 나의 고용조차 안정되고 보장되지 않은 상황이다 보니까 (연구 참여자 9)

참여자 9는 나라에서 고용창출을 위해 직업상담사를 고용했으면서도 ‘계약직’으로 고용했기 때문에 상담을 오시는 분들과도 안정적인 관계를 맺을 수 없고 결과적으로 안정적인 취업률이 나올 수 없다고 말한다.

이렇듯 정부는 시간제 일자리가 여성의 일·가정 양립을 위한 일자리라고 말하지만 실제 현장에서는 멀쩡한 일자리를 시간제 일자리로 전환하여 실적 부풀리기를 한다거나, 무기계약직 전환을 위해 노동시간에 포함되어야 할 업무조차도 배제하여 억지로 노동자성 인정이 안 되는 초단시간 노동자로 만들고 있다. 또한 경력단절 여성의 취업을 촉진하는 취업설계사가 단기계약직의 불안정한 신분으로 일하고 있는 실정이다. 오랫동안 여성노동계는 정부가 ‘공정한 사용자’ 역할을 해야 한다고 주장해왔지만 현실은 그 반대로 ‘노동착취’ 주범이며 근로기준법을 안 지키는 악질적인 사용자 역할을 하고 있다. 뿐만 아니라 시간제 일자리 정책을 통해 여성노동자의 근로조건, 고용조건을 후퇴시키는 주범 역할을 하고 있는 것이다. 앞에서 말한 것처럼 시간제 일자리는 정규직 - 계약직 - 시간제로 일자리 차별을 더 세분화하고 공고히 하는데 활용되고 있다.

④ ‘쉬었다 나와라’ - 비정규직보호법<sup>40)</sup>이 싫어요

2007년에 도입되어 2009년부터 시행되고 비정규직보호법은 빛과 그림자가 양존하는 법률이다. 도입 당시에도 노동계는 찬성과 반대로 나뉘어져 ‘2년 후 정규직 고용’이라는 의제가 과연 비정규직 규모를 줄이고 고용안정화에 기여할 것인지 아니면 2년 마다 해고를 되풀이 할 뿐 고용안정에 아무런 기여도 하지 못할 것인지를 두고 치열한 공방전이 오갔던 법률이다. 시행 5년째를 맞고 있는 이 법률은 확실히 노동조합이 결성되고 조직화가 가능한 곳에서는 무기계약직 전환이라는 성과를 거두고 있다. 그러나 조직되지 못한 무수히 많은 비정규직 노동자들은 해고 후 재계약이라는 관행을 되풀이 하면서 어떤 보호도 받지 못하고 있다.

연구 참여자 6의 경우 공공기관에서 계약직으로 일했는데 2년을 채우지 않는 방식으로 1년 11개월만 계약하고 ‘쉬었다 나와라’라고 하는데 염증을 느낀다고 말한다.

사실 공공기관에 지금 2년 이상의, 계약직에서 2년 이상이 되면 무기계약직으로 전환돼 되는 비정규직 문제점이 있잖아요? 제가 딱 그런 케이스거든요. 그래서 딱 1년 11개월 이렇게 계약기간을 2년을 채우지 않는 방식으로 하는 공공기관이 더 많고 오히려 이거를 더 약간 나쁘게 활용을 해서 쉬었다가 다시 나와라, 이런 식으로 하니깐 제가 자발적이지 않아도 타의적으로 이렇게 오히려 되는 경우가 있죠. (연구 참여자 6)

연구 참여자 6은 본인은 일하고 싶지만 공조직에서 도리어 비정규직 약자에게 비정규직보호법이 더 불리하게 악용되어 쉬고 나와야 되는 이런 상태가 반복되는 것을 보고 문제점을 느끼지 않을 수가 없었다. 공공기관이 비정규직 양산의 주범이며, 비정규직 비율을 낮추라고 하면 정규직으로 전환하는 것이 아니라 도리어 비정규직을 해고해서 그 비율을 맞추는 모순된 일을 저지르고 있다고 말한다. 참여자 6은 정책 의도가 있다 해도 현장에서 적용이 안 되기 때문에 비정규직보호법이 법의 목적대로 실현되려면 형식적인 비율 맞추기가 아니라 고용안정과 질을 함께 높이도록 정책 목표가 맞춰져야 한다고 얘기한다.

사실 공공기관에서도 이번 정부가 뭐 비정규직을 많이 없애고 그런 식으로 나가겠다고 우선 하고 있는데 그게 과연 그 의도대로 갈지 의문인 게 사실 공공기관 자

40) 원래 법 명칭은 ‘기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률’이지만 연구 참여자들이 ‘비정규직보호법’이라고 알고 쓰고 있기 때문에 그대로 쓴 것임을 밝혀둔다.

체가 지금 80퍼센트 이상의 비정규직을 양산하고 있고 만일에 극단적으로 이렇게 비정규직을 뭐 몇 퍼센트 이하로 낮추지 않으면 평가, 예를 들면 그 기관 평가 때 나쁘게 하겠다, 라고 하면 그게 오히려 비정규직을 정규직으로 전환하기 보다는 그냥 비정규직을 자르면 퍼센테이지는 좋아지겠죠. (연구 참여자 6)

연구 참여자 10은 아예 비정규직보호법이 싫다고 말한다. 비정규직보호법을 통해 얼마나 많은 사람이 ‘회복’되어졌는지는 모르지만 주변에 있는 사람들은 ‘1년은 여기 있다가 1년은 저기로 가야 된다’며 ‘재계약 하면 안 되니까, 재계약하면 무기계약직이 되거나 정규직이 되어야 하니깐 1년마다 바뀌어야 되는 게 제일 안타까웠다’고 말한다.

저는. 비정규직보호법 그래서 저는 되게 싫어요. 그래서 비정규직 보호법이 내용을 다 몰라서 싫어요. 보호받을 수 있는 사람도 물론 있겠죠, 지금. 그리고 다 잘되고 있는 분들도 그 법을 통해서 이렇게 잘 회복되어지는 분들도 차라리 많으면 참 좋겠죠. 근데 많은지, 적은지 잘 모르겠지만 제 주변에 있는 사람들은 그래서 다 두려워. 1년은 여기 있다가 1년은 저기로 가야돼요. 재계약하면 안 되니까, 2년 재계약하면 무기계약직이 되거나 정규직이 되어야 하니깐 바뀌어야 되는 게 제일 안타까웠거든요. (연구 참여자 10)

비정규직보호법이 시행된 지 5년이 지난 지금, 이렇게 현장에서는 더 짧은 계약을 종용하는 ‘쪼개기 계약’이나 ‘쉬고 나와라’는 식의 1년 11개월 계약으로 2년 후 정규직 고용을 회피하기 위한 탈법적 관행이 저질러지고 있다. 심지어 비정규직비율이 공공기관 심사 기준으로 선정되기 비정규직을 해고하는 만행도 저질러지고 있다. 애초에 빛과 그림자가 상존했던 비정규직보호법은 무기계약직으로 전환이라는 성과와 함께 지금은 더 힘없는, 조직할 힘이 없는 비정규직을 더 불안하게 몰아붙이는 법으로 악용 되고 있다.

최근 경영계 측은 비정규직 고용불안을 해소한다는 명분으로 계약기간을 2년에서 3년으로 늘릴 것을 주장하였다. 그러나 비정규직 고용기간을 2년에서 3년으로 늘리면 문제가 해결될 것인가? 아니면 아예 기간 정함이 없이 비정규직으로 평생 고용할 수 있도록 아예 비정규직보호법을 무력화 하면 될 것인가? 아니면 상시지속적인 업무에 비정규직을 쓰지 못하도록 비정규직 보호를 강화할 것인가? 이미 답은 나와 있다. 비정규직보호법이 싫다는 것은 비정규직 보호가 싫다는 것이 아니라 고용불안에서 지켜주지 못하는 비정규직보호법이 싫다는 것이다. 그러므로 비정규직보호법이 본래의 목적대로 비정규직을 보호할 수 있도록 비정규직 사용을 더욱 엄격하게 규제하는 방향으로 개정되어야 한다.

(5) 자존심 버려야 시간제로 일 할 수 있다.

- 그 공간 안에 가장 낮은 일자리, 민간부문 시간제 일자리

연구 참여자 10은 첫째 아이는 1학년이라 오전에만 수업하고 둘째 아이는 세 살이 돼서 어린이집에 가긴 가야 되는데 종일반은 좀 애매하다고 생각했다. 그래서 온전한 일자리 보다 시간제 일자리를 구하게 되어 유급자원봉사자로 일하는 4시간짜리 방과후 교사로 일하게 됐다. 급여는 500,000원이고 3년 동안 일을 했다. 그야말로 경력단절 이후에 일·가정 양립을 위해 시간제 일자리로 취업한 전형적인 경우이다. 그녀의 경험은 시간제 일자리에 대한 판단을 하는데 많은 도움을 준다.

먼저 참여자 10은 시간제 일자리는 ‘자존심 버리고 자존감 낮추고 들어가야 일을 할 수 있다’고 말한다. 왜냐면 결혼 전 직장생활 할 때 본인이 가졌던 직장 내 지위와 인정을 시간제 일자리에서는 기대할 수 없기 때문이다. 시간제 일자리는 ‘그 공간 안에서 가장 낮은 자리’이기 때문이다.

내가 그래도 적어도 직장생활 할 때 내가 어디까진 갔었는데 내가 뭐 과장까지 갔었는데 그래도 내 밑에 몇 명은 있었는데 내가 나름 일 잘한다고 칭찬도 많이 받으면서 살았는데 내가 대학 때 공부도 잘했는데 여러 가지 내가 가지고 있는 이 자존감과 자존심이라는 게 있는데 내가 다시 아이 때문에 근거리나 우리 가정 이런 여러 가지 상황을 고려해서 시간제 일자리를 찾았을 때 그 일이 어떤 지랑 상관없이 아, 자존심 버리고 자존감 낮추고 들어가고 가서 일을 해야 되는데, 하는 부분을 감수해야 되더라고요. (연구 참여자 10)

참여자 10은 곁에서 보기에는 ‘웬 자격지심?’ 이렇게 생각할 수 있지만 본인이 시간제 일자리 근무자라는 이유 하나만으로 스스로에게 자격지심이 생기고 자존감과 자신감이 떨어진다고 한다. 이는 우리 사회 일자리가 이미 고용형태에 따라 정규직 - 비정규직 - 시간제 일자리로 위계화, 서열화 되어 있기 때문이다. 문제는 시간제 일자리의 경우 일에 대한 책임감까지 없어진다. ‘일에 대한 책임감은 여기 있는 정규직에게 물어야지 시간제인 나한테 물으면 안 되지’라는 생각이 들고 ‘시간제는 시간만 채우면 되는 사람’이라는 생각을 하게 되기 때문이다.

일에 대한 책임감도 사실은 별로 없었어요. 왜냐면 나는 가장 낮은 자리에 있는 사람이고 나는 시간제고 나는 내 시간만 하다 가면 되는 거고 이 일에 대해서 뭔가 책임감은 여기에 있는 정규직 직원들이 알아서 책임을 져야지 나 같은 봉사자나 나 같은 시간제한테 그에 대한 책임까지 물으면 곤란하지, 하는 생각이 들어서 일에 대한 책임감은 떨어지고 사실 일을 하는 사람에 있어서의 자존감은 떨어

저요. (연구 참여자 10)

연구 참여자 10은 단, 시간제의 장점을 하나 꼽으라면 경제활동에 지속적으로 참여함으로써 사회랑 소통의 끈을 놓지 않고 작은 부분일지라도 가계에 도움을 줄 수 있었다는 점이라고 한다. 그러나 이 참여자는 지금 8시간 일하는 것이 4시간 시간제로 일할 때보다 덜 힘들다고 한다. 사람이 몸이 힘든 것은 참을 수 있지만 마음이 힘든 것은 참을 수 없는데 시간제 일자리로 일하는 것은 그만큼 마음이 힘들다는 것이다.

시간제로 그렇게 비정기적으로 봉사자로서 일을 한 4시간짜리 했을 때? 근데 오히려 지금은 아침에 8시간 근무를 하는 사람이지만 그 8시간 근무를 하는 게 그때보다 덜 힘들어요, 선생님. 사람이 몸이 힘든 거는 살 수 있거든요, 사실은. 근데 사람이 마음이 힘든 건 참 힘든 것 같아요. (연구 참여자 10)

참여자 10은 8시간 근무하고 야근하고 일이 많아서 토요일도 출근하는 지금이 훨씬 더 행복하고 훨씬 더 즐거운 생활이라고 말한다. 아침에 전쟁을 치루더라도 제 시간에 출근하고 제 시간에 퇴근하는 지금의 생활이 훨씬 좋다는 것이다. 4시간 시간제 일자리로 3년간 일해 본 경험이 있는 이 참여자에게 시간제 일자리는 결코 행복하지 않은 일자리였다.

(6) 소결: 3無 시대(무법천지, 무권리, 무시)를 살고 있는 여성비정규직 ‘을’

90년대 세계화를 외쳤던 김영삼 정부는 ‘신인력정책 도입’을 주장하면서 업무를 핵심업무와 주변 업무로 나누고 핵심업무는 남성이, 주변 업무는 여성이 맡도록 배치할 것을 주장하였다. 이는 정부 주도의 산업구조조정의 일환으로 여성의 노동력을 주변화함으로써 저임금 노동력으로 활용하고 이를 통해 산업경쟁력을 높이려는 국가의 전략이었다. 여기에 곧바로 불어닥친 IMF와 신자유주의 광풍은 ‘고개숙인 아버지’ 표상처럼 남성의 정규직 일자리까지 정리해고의 위협으로 몰아넣으면서 여성의 비정규직화 바람은 걷잡을 수 없이 진행되었다. 여성의 비정규직화는 남,녀의 성대결이 아니라 더 값싸게 인력을 부리려는 신자유주의의 기획 의도이다. 그 속에서 여성들은 용역직, 파견직 등 비정규직 일자리로 활용되었다. 그러나 이제는 고용형태의 유연성만이 아니라 고용시간을 더욱 쪼개 분절화 하여 더 많은 노동착취가 가능한 시간제 일자리로, 더욱 값싼 저임금 노동력으로 호명되고 활용되고 있는 것이다. 이 시대의 고학력 여성은 높은 질이면서도 언제든 필요하면 가장 값싸게

부러먹을 수 있는 산업예비군이다. 그리고 고용주로서의 고용 의무를 가장 최소화하여 가장 쉽게 부러먹을 수 있도록 최적화된 고용형태가 바로 시간제 일자리인 것이다.

20대에서 60대까지 노동경험을 살펴보면 이미 근로의 기준을 정해 법의 보호를 받도록 하는 근로기준법은 무용지물이며 5, 60대 청소용역직 여성노동자는 ‘인간 개 취급을 당한다’고 호소할 만큼 ‘무법천지’이다. 20대에서 40대까지는 파견직, 공공부문 비정규직(방문간호사, 평생교육사, 초등돌봄교사, 교육복지사 등)으로 일하며 비정규직보호법, 남녀고용평등법에서 정한 권리를 전혀 보장받지 못한 채 ‘무권리’ 상황에 처해있다. 심지어 정부가 추진하는 시간제 일자리 확산 정책을 통해 계약직이 시간제로 전환되어 더 고용불안에 시달리게 되거나, 초단기 근로 계약 강제로 노동착취를 당하거나, 쉬고 나와라는 쪼개기 계약에 염증을 느끼며 자존심도, 자신감도 가질 수 없는 시간제 일자리 희생자가 되고 있다. 비정규직 여성노동자는 스스로 언제든지 교체 가능한 부속품이라 느끼기 때문에 ‘무시’와 모멸감 속에 소속감과 책임감을 가질 수 없는 주변인이 되어 가고 있다. 마지막으로 이러한 신자유주의 자본의 광풍 앞에 저임금으로 부품처럼 교체되는 여성노동자를 ‘보호’해야 할 정부는 스스로 나쁜 고용주가 되거나 비정규보호법을 무력화시키거나 사용자 편에서서 노동자의 권리를 억압하는 역할을 하고 있다.

그러나 권력 없고 힘없는 비정규직 여성노동자들의 분노는 자신을 향한다. 정규직이 되지 못한 자신을 탓하며 ‘지금 당장 옥상에 올라가 자살할까?’ 이런 자살충동에 시달린다. ‘여성= 주변업무=비정규직’이란 공식은 ‘여자는 결혼하고 애를 낳기 때문에 자연스런 일이다’라는 가부장제와 모성이데올로기에 의해 정당화되고 여성 스스로 내면화 하게 된다. 신자유주의 자본과 국가의 의도는 매우 매끄럽게 관철되는 것이다. 이렇게 함으로써 ‘여성의 비정규직화’ ‘여성을 위한 시간제 일자리 정책추진’은 여성만의 문제가 되고 여성 중에서도 ‘비정규직으로 일하는 여성만’의 문제가 되어서 사회적 문제가 되지 않는다. 왜냐하면 비정규직 여성들은 엄마가 될 것이고 아이를 양육하는 것이 더 큰 사회적 역할이라고 믿고 있기 때문에 여성비정규직 문제는 일시적 문제로 정당화된다. 그럼 이제 그 여성비정규직화의 정당성을 제공하는 모성이데올로기에 대해서 지금부터 알아보자.

## 2) ‘일’과 ‘육아’ 사이에서 슈퍼맘을 강요하는 사회

출산, 육아, 양육 이것과 일을 같이 겸한다는 것은 너무 힘들어요. 그러다 보니까

너무 힘든 상황에서 슈퍼 우먼이 될 수 없으니까 예를 들어서 그 중에 하나를 보아야 하는데 어떤 여성의 경우는 너무나 고심 끝에 어쩔 수 없이 놓고, 다른 상황이 조금 바뀌었을 때 다시 일을 찾는 경우가 있고..... (중략) 상황자체가 꿈을 이루는데 있어서 아직도 현실적으로 여성이 불리한 건 분명히 있어요. (연구 참여자 13)

위 참여자 13의 말처럼 여성들은 노동시장에서 비정규직으로, 여성이라는 이유로 차별받는 것으로 끝나는 것이 아니다. 퇴근이 새로운 직장으로서의 출근이라는 말처럼 여성에게 퇴근은 쉽이 아니라 또 다른 일터로의 출근이 된 지 오래다. 출산, 양육과 일을 겸한다는 것이 너무 힘들다는 여성들의 하소연이 넘쳐난다. 그러나 맞벌이부부가 전체 유배우 가구의 50%에 육박할 만큼 증가해도 남성들의 가사, 양육 참여 시간은 변화가 없다. 통계청 조사에 의하면 맞벌이부부와 비맞벌이부부 남성의 가사, 육아 참여 시간은 단 3분 차이에 불과하다. 비맞벌이 남성은 40분을 쓰고 맞벌이 남성은 43분을 쓴다. 3시간 30분을 일하는 맞벌이여성과 완전 대조적이다.

여성들이 노동시장에 참여해 임금소득을 올려도 가정 내 성역할의 변화는 너무 더디다. 아니 ‘양육은 엄마가’라는 이데올로기는 위험사회라는 인식 확산과 더불어 일자리 경쟁이 치열해질수록 엄마의 무한 책임을 요구하는 자녀교육 매니저 역할이란 신모성 이데올로기까지 대두되어 여성을 압박하고 있다. 이런 상황에서 일과 양육을 병행해야 하는 전쟁 같은 일상 속에서 성불평등에 대한 여성들의 인식과 개선 요구는 급속히 증가하는데 남성들의 인식이나 사회 전반의 인식은 동일한 속도로 변하지 않는다. 성평등 혁명은 계속 지연되고 있는 것이다. (「한국가족과 젠더」, 2011) 여성들은 ‘일’과 ‘육아’ 사이에서 ‘슈퍼맘’이 되기를 강요받으며 둘 다 잘 하기를 요구받고 있다. 이런 여성들의 현실에 대해 알아보기로 하자.

### (1) 점심 거르고 일 한다

연구 참여자 11은 아예 점심을 거르고 일한다. 남들한테는 그냥 "다이어트 중이에요." 라고 얘기 하고 집에서 싸운 샌드wich를 마시며 일한다. 처녀시절 때는 아무 신경 안 쓰고 일 할 수 있었지만, 결혼 후에는 집안사정에 신경 써야 되는 데다 아이를 돌봐야 하는데 ‘아줌마는 저래’라는 말은 듣고 싶지 않다. 아이한테 빨리 가고 싶고 퇴근 시간은 지키고 싶어 선택한 것이 ‘점심 거르며 일하기’이다. 참여자 11은 일과 가정을 양립하는 거 자체가 ‘슈퍼우먼이 되지 않고서는 힘들다’며 스케줄 관리를 위해 다이어리도 일, 가정 이렇게 두 개를 관리한다고 한다.

직장 내에서는 "아줌마여서 저래."라는 얘기 듣기 싫으니깐 더 열심히 해야 되고 그리고 나는 퇴근 시간만 되면 더 마음이 바빠지는 그런 게 있는데 티는 내지 않고 노력은 하는데 점심시간까지 저는 일을 해요, 어쩔 수 없이. 남들한테는 다 이터트 때문에 안 먹는다고 하지만 나는 사실 내 내막은 좀 더 애기한테 빨리 가고 싶은 마음에 정식을 거르고 일을 해요. (연구 참여자 11)

일과 양육을 양립시킨다는 거 자체가 일과 가정을 양립하는 거 자체가 내가 무슨 슈퍼우먼이 되지 않고서는 힘든 거 같아요. 어제 같은 경우도 제사를 지내야 되는데 제사음식을 미리 준비를 해놓고 출근을 해야 되고 또 와서 제기 닦고 뭐 이러니까 체력이 완전 소진이 되고 또 내일을 위해서 얘기를 또 맡겨야 되고 스케줄이 계속, 그니까 다이어리를 2개, 일, 가정 이렇게 2개를 관리하고 있는 내 자신이 어떻게 보면 슬프기도 하고 내가 왜 일을 하고 있나, 나는 무엇을 위해서 하고 있나 이런 생각이 들면서 (연구 참여자 11)

참여자 11은 그래서 슈퍼우먼이 되었다. 일을 완벽하게 해놓기 위해 출근조차도 8시 30분이 출근시간이라면 7시 50분까지 출근해서 미리 청소 해놓고 일할 셋팅까지 맞춰놓고 8시 10분이면 자리에 앉아서 여유 있는 모습을 보이려고 노력한다. '애 엄마니까'라는 시선으로 자신을 평가절하 하는 것이 싫기 때문이다. 혹시 정말 아이 때문에 늦는다 해도 '재는 맨날 늦는 애가 아니라 어쩔 수 없이 늦었을 것이다'라고 상황을 이해해 주기를 바라는 마음에서 '예방 차원에서' 이미지 관리를 하고 있다.

"아, 애 엄마니까." 이런 시선으로 바라보는 거 싫어서 더 열심히 남들보다 원래 출근이 여덟(8)시 반이면 저는 일곱(7)시 오십(50)분까지 가서 저는 미리 청소까지 다 해놓고 세팅 다 해놓고 여덟(8)시 십(10)분에 딱 자리에 앉아서 좀 여유 있는 모습을 보이려고 노력을 하고 있어요. (연구 참여자 11)

재는 부지런하다는 거 있잖아요? 엄마로서 게으르다는 이미지보다는 부지런한 이미지로 그니까 이미지 관리인 거 같아요. 제 차원에서는. "어, 재 성실해." 그러다 보이면 재가 육아를 하다 보이면 늦을 수 있는 상황을 이해를 해줄 수가 있을 거란 말이예요. "어, 어찌다가 늦었어." 이렇게 되는데 어, 재 맨날 늦는 애 이렇게 뭐라 하잖아요? 그런 이미지를 안 가지려면 미리 예방 차원에 어찌면은 재가 관리를 하고 있어요. (연구 참여자 11)

그녀는 이런 자신을 보면 슬프기도 하고 무엇을 위해 내가 이렇게 일하고 있나 이런 생각도 들지만 엄마로도, 전문가로도 부끄럽지 않은 사람이 되고 싶다고 말한다. '일을 인생의 꽃'에 비유했던 참여자 11은 일이 없으면 외롭고 희망이 없을 거 같으며 어떤 어려움과 사회적 편견도 이겨내리라 다짐한다. 일도 포기 못하고 아이도 포기 못하는 연구 참여자가 선택한 것은 그래

서 철저히 슈퍼맘이 되는 것이다.

일하지 않으면 나는 나중에 조금 외로울 거 같은, 뭔가 나한테 희망이 없는 그런 삶을 살 거 같아서 일은 포기하지 않고 하려고요. 그래서 일은 포기하지 않고 정말 엄마로서도 부끄럽지 않은 나만의 일을 찾고 그 일에서도 전문가가 되어서 사람들한테 부끄럽지 않은 사람이 되고 싶어요. 지금 하고 있는 일은 계속 하다가 경력을 쌓고 나중에 내가 나만의 센터를 차려서 해보고 싶은 것도 있어요. (연구 참여자 11)

## (2) 남자는 메인, 여자는 서브+육아

제 연령대의 여성들은 서브 개념의 지금 현재 소득을 버는 거라 일을 하는 거고 남자동기들은 서브가 아니라 메인이기 때문에 다른 일을 찾거나 다른 일을 경하거나 아까 병원 동기들도 방사선만으로 안 되니까 사무장으로 간다거나 이렇게 하는 거죠. 제 주변에는 그런 것 같아요. 지금 이거로 인한 수익이 서브나 메인이나 차이인 것 같아요. (연구 참여자 5)

여자가 육아를 전담해야 하는 사회적 여건이 바뀌지 않은 상태에서 이미 많은 맞벌이 부부들은 남자는 승진과 성공을 위해 가사와 육아 부담 없이 일한다. 여자는 지금 자리를 유지하는 선에서 일을 하거나 아니면 안정적으로 정시 출근하거나 정시 퇴근해서 스트레스 없이 할 수 있는 일로 조정하는 것으로 육아 부담과 위기를 관리를 하고 있다. 그래서 위 연구 참여자 5도 자신의 주변을 보면 방사선과에서 함께 일하던 동료들 중 남자들은 모두 더 나은 수입을 위해 병원 사무장 등을 겸하는데 여자들은 서브 개념으로 방사선과에서만 계속 일을 한다고 말한다. 즉 여자는 육아를 전담해야 하기 때문에 직장 내에서 여성 스스로 자신의 지위와 소득을 조절하여 승진보다는 낮은 직급에서 적은 임금을 받더라도 스트레스 안 받고 오래 일하는 것을 전략적으로 채택하고 있다는 것이다.

이는 20대인 연구 참여자 1의 생각에서도 확인할 수 있었는데 여자는 결혼을 하면 가족중심적이 되어야 하기 때문에 일을 구할 때 본인의 능력 보다 아이를 키우면서 할 수 있는 일 - 즉 시간대도 좋아야 되고 살림도 같이 할 수 있는 일-을 찾을 가능성이 높다는 것이다.

주변에 보면 학원 아르바이트 하시는 어머니라고 해야 되나? 그런 분들도 계시더라고요. 학원 같은 경우는 오후에 가니까 그리고 아르바이트는 빨리 끝나니까. 그러면은 아이를 돌보면서 돈도 벌 수 있는, 그런 식으로 바뀌는 것 같아요. (연구 참여자 1)

‘직장 일을 해도 집안일도 완벽하게 해야지. 둘 다 못하겠으면 당연히 일 관 뒤야지.’ 라는 사회적 통념 속에 일을 관둘 수 없는 상황에서 여자들은 일을 조정하는 것으로 대처하고 있는 것이다. 자신의 직장 업무를 조절하고 일 가정을 병행하기 좋은 조건으로 스스로 노동조건을 하락시켜 육아부담을 감당하는 것이다. 이는 여자들이 남자들보다 일에 대한 성취동기가 낮거나 일을 하기 싫어서가 아니라 직장 일을 해도 이 둘 다를 완벽하게 하지 못하면 당연히 일을 그만둬야 하는 압박감 때문이다. 도저히 둘 다를 잘 할 수 없는 상황에서 계속 눈치를 주며 ‘죽어라 죽어라’ 하면 일의 욕구나 의욕이 꺾일 수밖에 없다는 것이다.

결혼을 한 친구들이 있는데 이미 직장을 가지고 있었던 친구들은 사실 계속 일을 하고 싶어 해요. 아직까지 일을 하고 있는 친구도 있기는 한데 결혼해서 계속 다른 일을 구해서 하는 친구들도 있어요. 계속 가지고 싶는데 이제 결혼관계에서 오는 또 다른 관계들, 이제 시댁이나 이런 걸로 인해서 결국에는 좌절이 어느 정도 되거나 어느 정도 일을 하고 있으면서 희생을 하고 그 희생하는 것 때문에 스트레스를 받아서 결국 일을 관두고 이런 거를 보게 되는 것 같아요. 끊임없이 그래도 그 성취를 가지고 싶어서 가지고 가기는 하는데 그 아무리 내가 좋다고 해도 남편이 뭐 이런 식으로 하다 보면은 뜻이 꺾이고 그러는 경우가, 그거는 여자가 직업 의식이 없고 프로의식이 없고 이런 문제가 아니라 당장 계속 눈치 주면서 죽어라, 죽어라 하는데 “애 낳아야지, 뭐 해야지, 집안에 있어야지.” 그거는...(연구 참여자 1)

### (3) 일하는 여성을 고려하지 않는 일관성 없는 보육정책

인제 10여년 기간이 넘게 제가 여성근로자로서 일을 해본 바로서 가장 힘들었을 때는 출산해서 애 다시 복귀를 한 후에 아이가 점점점 커갈 때. 그 제일 어려웠을 때는 유치원 7세랑 초등학교 1학년 시점이었던 거 같아요. 그때는 정말 손도 많이 가야될 것 같고 아이에 대한 미안함, 학원을 쉽게 말하면 정말 뺑뺑이 돌리죠. 학교 끝나고 학원으로 보냈다 학원에서 그 다음 시간 하나 마치고 제가 가면 저는 그나마 땀 퇴근을 했어요. 했음에도 불구하고 일이란 걸 하다보면 특수한 케이스에서 5분, 10분 늦어지는 건 당연한 거잖아요? 그 정도면 정말 양호한 거임에도 불구하고 애가 학원 차에서 내리지 못해서 기다리면 다른 사람들한테 피해 아닌 피해가 주어지잖아요? (연구 참여자 9)

위 참여자 9가 말하는 경험은 한국사회에서 아이를 양육하는 기혼여성이면 누구나 한번쯤 경험해보았을 것이다. 저출산 문제가 국가적 의제가 되었을 때 여성들은 맘 편하게 일할 수 있도록 공공 보육을 확대할 것을 요구하고 맞벌이 부부의 양육 부담을 획기적으로 덜어줄 수 있는 보육 정책 수립을 요구하였다. 그러나 정부는 이미 보육 시설이 시장화 되어 있는 상태에서 수요

자의 선택권을 근거로 공보육 실현을 늦추어왔다. 그러자 보육재정은 재정대로 확장되었지만 일하는 여성의 보육 체감도는 예전과 별로 다를 바가 없게 되었다. 즉 믿고 맡길 수 있는 보육시설, 다양한 보육 인프라는 여전히 부족하다. 아이돌보미 예산만 하더라도 대기자는 많은데 예산 부족으로 충분히 그 수요를 충족시키지 못하는 상황이다. 2015년도 아이돌보미 예산은 2014년보다 더 줄어 일하는 여성의 보육 체감도는 더 열악해질 상황이다. 연령대와 상관없이 연구 참여자들은 애기들을 낳두고 일을 하러 가기에는 보육지원이 너무 미흡하다며 직장 보육을 강화하거나 아파트 단지 안에 아이를 봐줄 수 있는 시설을 늘리고 남자들도 보육교사 할 수 있도록 일자리를 늘려든지 해서 여성들이 육아에서 해방될 수 있도록 만들어야 한다고 제안한다.

이게 제가 볼 때도 조금 너무 미비한 거 같아요. 그래서 엄마들이 애기들을 낳두고 일을 하러 가도 뭐 애기들 생각에 조금 요새는 확대하는 그런 것도 좀 있고 하니까 좀 신경이 쓰여서 조금 힘들 것 같아요. (연구 참여자 19)

육아를 그렇게 책임을 저 줘가지고 같이 이제 할 수 있다는 그런 게 좋기는 좋을 것 같은데 우선 직장 보육 같은 게 나는 그런 게 좋을 것 같아. (연구 참여자 17)

이제 부모들이 솔직히 시어른이고 친정이고 놀러도 가서야 되고 못 봐주니까 많이 아파트단지 안에 한 두개가 아니라 좀 그런 기관이 많이 생겨가지고 그러면은 우리 보육교사가 굳이 여자만 하라는 법 없거든요. 남자애도 있고 여자애도 있기 때문에 남자 보육교사도 만들 수가 있으니까 그런 쪽으로 일자리 내고. (연구 참여자 16)

그리고 보육을 ‘왜 여자만 다 해야 되냐’며 여자는 일도 하고 돈도 벌어야 하지만 우리 사회는 남성들한테 요구하는 게 너무 없다는 것을 지적한다. 남편을 포함해서 사회적 인식도 개선되고 제도도 개선되어야 여성이 육아에서 해방될 수 있다고 말한다.

여성이 일을 하려면 어쨌든 육아에서 해방이 돼야 되고 그 육아에서 해방이 되려면 사회적 인식도 개선이 돼야 되고 그 속에서도 제도도 개선이 돼야 되고 정말 많죠. 그 속에서도 남편들이 조금 많이 도와주고 남편들도 인식이 개선이 돼야 된다고 생각해요. 남성들한테 너무 요구하는 게 없어요. 왜 여자가 다 해야 돼? 일도 해야 돼, 돈도 벌어야 돼. (연구 참여자 11)

1)

2008년 이명박 보수정권이 들어선 이후 보육 복지는 재정만 확대되었을 뿐, 보육정책의 관점과 목표가 일 가정 양립을 지원하는 보육정책 수립이라는 일관된 목표를 지향하지 못하고 있다고 여성노동계는 누누이 지적하였다<sup>41)</sup>. 특히 작은 정부를 지향하여 복지 확대를 꺼려하는 신자유주의 정부는 보육 인

프라 확충을 시장에 맡겨버림으로써 일하는 여성의 어려움은 조금도 줄어들지 않고 있다. 정부의 책임 방기로 인해 ‘양육은 엄마가’ 라는 이데올로기는 꺾이지 않고 여전히 일하는 여성의 목을 조이고 있다. 여성들은 슈퍼우먼이 되든지 자신의 노동조건을 하락시켜 가며 노동시장에 ‘서브’로 남든지 아니면 직장을 그만두고 경력단절을 선택한다. 여기에 비정규직이란 고용형태는 저임금이기 때문에 경력단절 선택의 요인이 되고 이후 경력단절 여성이 되어 더 값싼 저임금의 풀인 시간제 일자리 산업예비군 풀을 형성하게 되는 것이다.

### 3) 소결 : 여성노동 착취 3대 요인

#### - 비정규직, 모성이데올로기, 신자유주의 정부

이번 장에서는 왜 여성의 학력효과가 노동시장에서 발휘되지 못하고 여성들은 여전히 가부장제와 성역할 이데올로기의 포로가 되어 온전한 노동력으로 대우받지 못하는지 여성의 노동경험을 통해 생생하게 살펴보았다. 먼저 여성은 부품처럼 쓰고 버려지는 비정규직노동자로 살고 있는데 이것은 국가와 신자유주의 자본의 기획이라는 것이다. 김영삼 정부부터 신인력정책 도입을 필두로 여성을 주변업무에 배치함으로써 언제든 갈아 끼울 수 있는 일자리에 여성을 배치해왔다. 그리고 IMF 이후 광풍으로 몰아닥친 신자유주의는 더욱 여성의 비정규직화를 재촉하였다. 이것은 별 다른 사회적 저항 없이 매우 매끄럽게 진행되었는데 여기에는 가부장제와 성역할 이데올로기가 우리 사회 전반에 내재되어 작동되었기 때문이다. 즉 ‘육아는 엄마가’라는 이데올로기는 여성이 온전한 노동력으로 대우받기보다 비정규직으로 활용되는 것이 당연하다는 합리적 근거를 제시해 준 것이다. 그리고 그 합리적 근거는 성차별을 자연스런 사회적 질서로 여성들이 내면화하도록 이데올로기적으로, 미디어 문화를 통해서 자연스럽게 또는 강압적으로 진행되었다.

이제 일과 가정을 양립하려는 여성은 ‘슈퍼맘’이 되어야 한다. 결혼 전 비정규직(혹은 정규직)- 경력단절 - 시간제 일자리 라는 노동이력을 거부하고 노동시장에서 대우받기를 원하는 여성은 점심을 거르면서까지 일해서 스스로 살아남아야 한다. 아니면 자신의 일에 대한 욕구와 성취동기를 희생해서 스스로 승진 같은 건 포기하고 작은 임금에 만족하며 직장에서도 서브. 가정에 서도 서브라는 보조자 역할을 충실히 해야 살아남는다.

41) 엄마가 원하는 보육정책은?, 한국여성노동자회

그리고 정부는 이 모든 차별을 지속시키며 강화하는 역할을 맡는다. 일단 3무 시대를 살아야 하는 - 무법천지, 무권리, 무시- 여성노동자의 편에 서지 않고 사업주 편에 서거나 스스로 나쁜 사업주가 되어 여성노동자를 착취하는 것이다. 그리고 복지 확대를 통해 일하는 여성을 지원해야 하지만 시장화 정책으로 이를 무시하고 육아는 여전히 여성의 부담으로 남겨놓는다. 그리고 이 모든 것을 성역할 이데올로기로 정당화한다. 가부장성과 성역할 이데올로기는 신자유주의의 남, 녀 분할 지배를 정당화 시켜주는 역할을 하는 것이다. 마리아 미즈는 ‘가부장 체제 내에서 여성에게 평등은 여성도 가부장 남성처럼 되는 것을 의미할 뿐’이라고 말했다. 이것은 가부장제도가 지속되는 한 성평등을 이룰 수 없다는 것이다. 임금 노동에 참여하면 여성해방이 이루어질 것이라는 희망은 자본주의 사회에서든 사회주의 사회에서든 어디서도 실현되지 않았다. 마리아 미즈는 여성 억압의 원인을 가부장제도와 자본주의를 분리해서 두 체제로 설명하는 것에 반대한다. 가족의 사적 영역 혹은 재생산에서의 여성 억압은 가부장제 하에서 기인하는 것으로 보면서 상부구조의 일부로만 생각하고, 사무실이나 공장에서 노동자로 착취당하는 것은 자본주의에 기인하는 것으로 분리해서 설명하는 것은 여성의 억압과 착취를 제대로 설명하지 못하는 것이라고 주장한다. 이것은 특정한 성적 노동 구분과 함께 전개된 자본주의적 발전과정이 낳은 패러다임을 극복할 수 없게 한다는 것이다. 그러므로 페미니즘은 본질적으로 상호 연관되어 있는 하나의 체제인 가부장적 자본주의를 뛰어넘거나 극복해야 한다고 주장한다.<sup>42)</sup>

본 연구는 왜 여성의 학력효과가 여성의 노동참여 확대에만 기여할 뿐 실질적으로 여성의 지위개선이라는 변화를 가져오는데 실패했을까를 분석하면서 여성의 비정규직화와 모성이데올로기가 어떻게 상호 연관되어 여성의 삶과 노동을 억압하고 착취하는지 분석해 보았다. 마리아 미즈의 말처럼 자본주의와 가부장제는 하나는 상부 구조, 하나는 하부구조로 분리되어 이중체제로 여성을 억압하고 착취하는 것이 아니라 두 개의 톱니바퀴로 맞물려 돌아가는 하나의 기계처럼 작동되고 있는 것이다. 결혼하면 출산하고, 출산하면 애 키워야 되니까 여성의 비정규직은 정당화 되고, 육아는 엄마가 하는 것이 가장 좋은데 비정규직이니까 낮은 임금 때문에 일을 그만 두는 것이 좋고 아니면 시간제로 일하는 것이 당연한 것으로 사회체제화 되는 것이다.

여성운동 내에서도 비정규직은 일하는 여성만의 문제, 성역할이데올로기는 일하지 않는 전업주부의 문제로 이분법적으로 구분하여 대응해왔다면 지금은

42) 마리아 미즈, 「가부장제와 자본주의」 갈무리, 2014

이 두 가지가 어떻게 상호 결합되어 여성노동을 착취하고 억압하며 성평등을 가로막고 있는지 봐야 할 것이다. 그리고 여기에 자본과 국가의 포섭과 배제의 전략이 어떻게 매끄럽게 관철되고 있는지도 봐야 할 것이다. 그래야 마리아 미즈의 주장대로 가부장적 자본주의를 뛰어넘을 수 있다.

### 3. 좋은 일자리 VS 시간제 일자리

연구 참여자들은 열악한 노동조건 속에서도 일을 그만둘 생각은 없다. 도리어 일을 할 수 있다는 것 자체에 의미를 두고 의미와 보람을 찾기 위해 노력한다. 자본주의사회에서 임금소득이 없으면 살아갈 수 없기 때문에 일을 하는 게 당연하지만, 일의 의미와 보람이 없다면 지속적으로 일하기 힘든 것도 사실이다. 연구 참여자들은 일을 그만 두는 것이 아니라 강력하게 나쁜 일자리의 개선을 주장한다. 그럼 여성노동자들이 노동과정을 통해 느끼는 일의 의미와 보람은 무엇이며 왜 일을 지속하고자 하는지 알아보자. 또 여성들이 생각하는 좋은 일자리의 조건은 무엇인지 알아보자. 마지막으로 여성의 일·가정 양립을 위해 박근혜 정부가 추진하고 있는 시간선택제 일자리에 대해서 여성들은 어떻게 평가하고 어떤 여성일자리 대책을 요구하는지 살펴보고도록 하겠다.

#### 1) 일의 의미

##### (1) ‘직장인’이라는 소속감과 보람

47세에 청소노동자로 일하기 시작하여 현재도 같은 일을 계속하고 있는 참여자 20은 첫 월급을 받고나서야 ‘내가 정말 세상모르고 살았구나’ 라는 생각이 들었다. 참여자 20은 직장에 다님으로써 노동조합활동도 하고 사회에 대해 많은 것을 깨우치게 되었다며 ‘청소를 하든 뭐를 하든 직장에 다닌다는 것 자체에 굉장한 자부심을 갖는다’고 말한다.

내가 굉장히 자부심을 가져. 일단은 내가 직장이 있다 카는 거. 청소를 하든 뭐를 하든, 뭐를 하든 아침에 일어나가 내가 직장이 있으니까 오는 게 좋고 (연구 참여자 20)

67세의 나이로 지금도 가정관리사 현역으로 일하시는 참여자 22도는 ‘일은 일이지 거기 뭐 무슨 일을 하든 내가 떳떳하게 하든 되는 거지 쟁피하고 이

런 건 없다’고 말한다. ‘4시간 동안 빨래 개는 시간 외에는 앉는 거 없다’며 고객한테 인정받고 신뢰 받았을 때 보람을 느낀다고 말한다. 룸메이드로 일하는 참여자 19도 ‘손님들이 깨끗하다고, 참 아주머니들이 말하는 게 좋다며 깔끔하다고 이럴 때 제일 보람을 느낀다’고 말한다. 방문간호사로 일하는 연구 참여자 12의 경우도 마찬가지다. 아이 양육으로 10년간 집에만 있을 때는 누구의 엄마로만 존재했다. 그러나 지금은 직장인으로 자기 역할을 다하기 위해 노력하는데 나의 도움을 필요로 하는 사람을 만나서 일하는 게 보람 있다고 말한다.

이 일 자체는 저소득층 어른들을 만나고 나의 도움을 필요로 하는 사람들을 만나고 하는 이 일 자체는 굉장히 보람이 있어요. (연구 참여자 12)

연구 참여자 9도 임금 소득 면으로는 크게 도움을 받지 못했지만 일이 있음으로 해서 누군가에게 도움을 줌으로써 자신이 가치 있는 사람이 되는 것 같으며 ‘일은 즐겁게 살 수 있는 삶의 자극제’ 같은 것이라고 한다. 일을 통해 자신이 고여 있지 않고 안주하지 않고 그래서 지금의 모습이 된 것 같아 보람을 느낀다고 한다.

사회생활 계속 하다보니까 동기부여가 정말 잘 됐던 것 같아. 그러다 보니까 제가 안주하지 않는 삶을 살아서 지금의 모습이 된 거 같고 그래서 그냥 저 스스로의 그 정도의 만족을 해서 보람을 느낍니다. 음...저는 제가 즐겁게 살 수 있는 동기부여가 되는 것, 제 삶에 자극제 정도 그런 것 같아요. 고여 있지 않을 수 있는 것 같고 그로 인해서 뭔가 제 자신이 가치 있는 사람이 되는 것 같아요. 일이란 결함으로 인해서 내가 하는 일이 누군가에게 도움이 되더라도요. (연구 참여자 9)

이렇듯 여성이 일을 한다는 것은 직장인이라는 소속감을 느끼고 자신의 노동을 통해 타인으로부터 인정받는 경험을 함으로써 보람을 느낀다. 그 노동이 청소든, 가사노동이든, 아픈 사람을 돌보는 간호든 간에 노동은 나와 타인의 필요를 연결지어주는 매개체 역할을 하는 것이다. 연구 참여자들은 일이 있음으로써 ‘엄마’라는 역할에만 안주하지 않고 사회 속에서 자신의 자리를 찾아갈 수 있었다며 소속감과 보람이 일의 의미라고 말한다.

##### (2) 일은 나의 삶이다 - 자아정체감

연구 참여자 15는 복지관에서 청각장애아동 언어치료교육사로 일하고 있다. 특수교육과 사회복지 석사학위를 따로따로 소지할 만큼 이 일에 대한 열정과

관심이 높다. 15년을 한결같이 일해 온 이 참여자는 일을 돈벌이나 직업으로 생각해 본 적이 없다고 한다. 최근에는 ‘아 이게 밥벌이구나’라는 생각이 들었다.

어느 정도까지는 이거는 돈벌이로 생각해본 적이 없었던 것 같아요. 생활을 할 수 있으려면 돈이 필요하고 그러려면 직업이 필요하다. 라고 하는 직업으로 생각해본 적이 없었던 것 같아요. 그런 만큼 굉장히 청춘을 바쳐 열렬했었는데. 그리고 또 이쪽 파트로는 일을 하거나 전공하는 사람도 없어서 개인적으로 굉장히, 굉장히 노력도 많이 했고 (연구 참여자 15)

그만큼 연구 참여자 15에게 일이란 ‘밥벌이’이기 이전에 삶의 의미를 추구하는 것이었다. 연구 참여자 14도 일을 쉬면 도태되고 나라는 존재가 없어진다며 일은 나라는 존재를 알아갈 수 있게 해주는 고마운 것이라고 말한다.

내가 쉬니까 사람이 일하다가 쉬면은 도태되고 더 이렇게 나태해지고 나란 존재가 없어진다는 생각이 되서 못 쉬겠다고. 그래서 인제 또 하게 된 거지. (연구 참여자 14)

일이라는 것이 뭐라 그럴까 내가 그래도 나라는 존재를 알아갈 수 있는, 나라는 존재를 알 수 있는 거지. 내가 이렇게 그래도 지금까지 내가 살아오면서 어떤 일을 하던 간에 성실하고 책임감 있게는 했던 것 같아. (연구 참여자 14)

연구 참여자 10은 ‘일은 자신의 삶’이라며 일이 없으면 자신은 사는 게 아닌 것 같다고 말한다. 그리고 본인이 행복해 하는 일을 해야 아이들에게도 좋은 에너지가 갈 것 같다며 가정 안에서의 일은 자신이 잘 할 수 있는 일이 아닌 것 같다고 한다.

2)

일은 제 삶이에요. 일이 없으면 저는 사는 게 아닌 것 같아요. 제가 일이 없으면 정말 가정 안에서만 있어야 되는데 가정안에서의 일은 제가 너무 힘들어하는 일이고 싫은 일을 평생하면서 살 수는 없잖아요?..... (중략) 내가 좋은 일, 내가 즐거운 일, 내가 행복한 일을 해야 이 좋은 에너지가 우리 아이들한테도 갈 것 같고 우리 사회에도 갈 것 이다, 라고 생각하거든요. (연구 참여자 10)

연구 참여자 6도 일이란 또 다른 자아처럼 나의 정체성을 확립하고 성취감을 주며 타인에게 이로움을 주었을 때 기쁨을 주는 행위라고 말한다.

우선은 일은 나의 또 다른 나의 자아처럼 업무로서의 나를 정체성을 확립하고 성취감이 들고 타인에게 또 이로움을 줬을 때 기쁨을 주는 행위인 것 같아요. (연구 참여자 6)

연구 참여자 2와 3도 일이란 하루라도 쉬면 안 되는 지금 삶에서 가장 중요한 것이고 내가 누구인지 말해주는 것이라고 한다.

일은 나를 말해주는 것 같아요. 일이 나를 말해주는 안 된다고 생각하는데 한국 사회에서는 일이 나를 표현해주는 것 같아요. 대부분 사람들이 만나서 하는 말이 "너 뭐하니?"라고 묻잖아요. 그래서 그런 것 같아요. (연구 참여자 1)

그래서 연구 참여자 4는 이렇게 말한다. 당연히 일이라면 보수가 따라야 하겠지만 마음속에 보람이란 게 느껴져야 하는 것이지 아무리 돈이 많아도 의미와 보람을 느낄 수 없다면 그 일을 지속하기는 어려울 것이라고 말한다.

일이라고 한다는 건 보수가 있어야 할 수 있는 그런 거고. 저는 근데 그 속에서도 어...제가 마음속에 이제 보람이란 게 느껴져야 할 일을 하는 애예요. 돈이 아무리 많아도 어...예전에 프리랜서로 일을 할 때도 돈 많이 주는 일과 제가 기존에 하고 있었던 일이 둘 중에 하나를 선택해야 되면은 저는 백프로 제가 하고 있었던 일을 선택을 했어요. 예, 제가 돈은 그 이후의 일이고 당연히... (연구 참여자 4)

이렇듯 연구 참여자들은 20대부터 40대까지 세대별 차이 없이 일을 통해 자신의 정체성을 확립하고 성취감 얻음으로써 자신이 누구인지 알아가고 있다고 말한다. 물론 일이 밥벌이가 되는 생계유지의 수단이지만 일이 단순히 수단으로 머무는 것이 아니라 보람을 느끼고 자아정체감을 형성하는데 매우 중요한 역할을 하고 있다. 참여자들은 ‘일은 곧 자기 자신이며 삶’이라고 말한다.

### (3) 경제력

자본주의 사회에서 ‘일’을 한다는 것은 기본적으로 임금 소득이 필요해서이다. 특히 가정 형편상 학업을 하느라 빚을 지게 되었다면 더욱 그럴 것이다. 참여자 3의 경우가 그러한데 아버지의 사업 실패로 본인이 돈을 벌어야 했다. 본인이 하루라도 돈을 벌지 않으면 당장에 갚아야 할 채무나 월세, 통신비, 식비 등을 감당할 수 없기 때문이다. 그래서 지금 할 일이 있다는 것이 기쁘고 감사하다고 말한다. 참여자 3에게 일은 하루라도 쉬면 안 되는 지금 삶에서 가장 중요한 것이다.

처음에 일을 하게 된 것도 돈이었고 경제적인 부분이었고 두 번째로 이직을 하게 된 경우도 또한 경제적인 부분이었고 그니까는 처음에는 돈을 백만원이라도 벌고 싶었다. 두 번째는 돈을 백만원 벌었으니 이백만원 벌어야겠다. 그래서 옳고 이

백만원을 매달 똑같이 받는 게 아니라 들쭉날쭉 하니깐 고정적으로 좀 받고 싶다, 해서 (웁기게 되었고) (연구 참여자 2)

하루라도 쉬면 안 되는 중요한 인생에서...지금 삶에서 가장 중요한, 네. (연구 참여자 2)

참여자 18은 IMF로 남편 사업이 어려워지자 문방구를 열어 생계를 책임지고 이끌었고 이후에도 지속적으로 일을 했다. 참여자 18은 여자가 경제력이 있을 때 가정 안에서도 힘이 좀 있는 거 아니냐며 여자가 일을 함으로써 남자와 동등한 입장이 될 수 있고 대우도 받을 수 있다고 말한다.

그래도 경제력으로 그래도 힘이 있음으로 해서 본인한테도 더 인자 힘이 가정 안에서의 어떤 그런 거, 남편만 버는 거하고 좀 다를 수가 있는 건거잖아요? 아무래도 동등한 입장이 되니까 아무래도 좀 대우를 받는단지도. (연구 참여자 18)

연구 참여자 17도 집안 살림만 하고 애들만 키우면 표시도 안 나지만 일을 통해 돈을 벌면 그건 죽을 때까지 자신의 업적으로 남는다며 돈을 모으으로써 조그만 거라고 뭔가를 해냈다는 성취감과 보람을 느낀다고 말한다. 생산직으로 일하는 참여자 16은 당장의 생계를 위해서가 아니라 노후대비를 위해서 본인이 돈을 벌어야 한다고 얘기한다.

애들만 단순하게 키우고 그랬던 것 보다 좀 남고 뿌듯하고 좀 내 자신에 뭐 살아 오면서 중간중간 조그만 것 뭔가를 했다는 성취감 같은 걸 느껴서 좋은 것 같아. 그게 좋은 것 같아. 그냥 집에서 얘기만 보고 뭐만 했으면, 집안 살림 같은 것은 좀 해도 표시도 안 나잖아. 표시도 안 나니까 다만 4-50만원이라도 모아서 천만원 이천만원 뭔가를 했다 그러면 그건 죽을 때까지 내 업적으로 남는 거잖아. 그런 게 좋은 것 같아. (연구 참여자 17)

나이 들어서 아무것도 못하고 침상에 누워서도 내가 할 수 있었다는 자신감이나 성취감 이런 것들과 연결되지 않을까? (연구 참여자 17)

이렇듯 여성들은 여러 경제적인 이유로 일을 하고 있다. 하루라도 벌지 않으면 안 되는, 가족의 생계가 자신의 어깨 위에 놓여 있는 여성 한부모도 있고 비혼도 있다. 가사노동은 아무리 해도 표가 안 나고 돈이 안 되는데 작은 돈이라도 벌어서 살림에 보태고 노후를 준비하는 것을 큰 성취감으로 느끼기도 한다. 남편과 동등하게 가정 경제를 이끌었던 여성은 집안에서 대우가 다르다고 한다.

그러나 아직까지도 많은 여성들이 '그냥 일이 좋다'고 하지 경제적인 이유를

크게 내세우지는 않는다. 참여자 16도 '여자들은 이제 일이 좋다는 것도 이제 어느 정도 핑계고 사실은 금전적인 거'라며 경제적인 이유 때문에 일을 하면서도 일이 좋다는 핑계를 댄다고 한다. 왜 여자들은 일을 하면서 경제적인 이유 때문에 일을 한다고 얘기하지 않을까? 참여자 11의 경우에도 구직 과정에서 애 딸린 아줌마가 왜 일을 하려고 하느냐? 남편이 돈 많이 못 벌 어와 그러느냐'는 편견이 힘들었다는 얘기를 들었다. 남성은 수입이 많으면 많은 대로 적으면 적은대로 당당히 가족을 먹여 살리기 위해 일을 한다고 말한다. 그런데 여자들은 경제적 이유 때문에 일을 한다고 하면 남편 수입의 부족함을 드러내는 것과 동의어처럼 되어 있다. 이런 사회적 편견과 비정규직의 낮은 임금이 경제적 이유로 일을 하는 이유를 설명하는 걸 꺼려하게 만든 건 아닐까? 생계는 남성이 담당해야 한다는 성역할고정관념이 여성의 저임금을 정당화 하는 기제로 활용되는 것이다.

#### (4) 일이 수단으로만 그칠 때 겪는 갈등

텔레마케터로 일하는 연구 참여자 1은 일에 대한 고민이 많다. 본인은 성소수자로서 성소수자 인권을 위해 일하고 싶은데 그 일은 수입이 적거나 없다. 그리고 공부도 더 해야 하는데 공부를 하려면 돈이 든다. 집으로부터 독립도 해야 해서 주거비용도 스스로 마련해야 한다. 지금 하는 일은 자신이 하고 싶은 일을 하기 위한 수단으로 생각하고 있다. 그러나보니 쉬는 날만 기다리고 회사 안과 바깥에 있는 자신이 점점 일치 하지 않고 완전 다른 사람이 되어가는 느낌이 든다.

지금은 돈을 벌어서? 그거를 위한 수단으로 삼자라는 게 있다 보니까 동기부여가 되긴 하지만 근본적인 게 사실 답답한 게 일을 하면서 풀리지는 않는 것 같아요. 그러다 보니까 되근만 기다리고 그러다 보니까 쉬는 날만 기다리고. 약간 좀 회사 안과 회사 바깥에 있는 저의, 점점 일치하지 않고 완전 다른 사람이 되가는 듯한 느낌도 들고. 그냥 사람이 그런 면도 있는 거라고 생각은 드는데 가끔 아, 내가 이렇게까지 연기를 하면서 살아야 되나? 그런 느낌이 드는 거예요. (연구 참여자 3)

본인이 원하는 것은 '돈 생각 안하고 내가 하고 싶은 거만 하고 싶다'는 건데 그렇게 되긴 어려우니 아등바등 일해야 되는 상황이 정말 힘들다고 한다. 일이 수단이 아니라 일과 함께 행복해질 수 있는 방법이 필요하다고 생각하지만 현실적으로 어려우니 차라리 일과 생활을 분리하는 것은 어떨까 하는 생각도 든다. 그러나 아직 답은 없다. 20대의 고민은 계속된다.

이상으로 20대에서 60대까지 일을 통해 여성들이 느끼는 의미는 무엇인지 살펴보았다. 여성들은 직장에 소속되어 일을 함으로써 소속감과 보람을 느끼게 된다. 자신이 누구인지 알아가고 성취감을 느낀다. 일이 곧 자기 자신이며 삶이다. 경제력을 갖추므로써 스스로의 힘으로 생계를 유지한다. 일은 단순히 돈을 버는 수단이 아니라 일 자체가 삶의 목적이고 의미이다. 그러나 일과 자신의 삶의 목표가 불일치 할 경우 일은 목적 실현을 위한 돈 버는 수단으로 전락한다. 직장에서의 나와 바깥에서의 나가 완전히 달라 혼란을 경험하고 내적 갈등이 심화되기도 한다. 아직 답은 없다.

## 2) 여성이 생각하는 좋은 일자리의 조건

### (1) 안정성

연구 참여자들이 생각하는 좋은 일자리의 첫째 조건은 안정성이다. 비정규직은 항상 불안에 시달리는데 정규직은 고용이 안정 되어서 삶의 만족감이 더 높은 것 같다고 한다.

좋은 일자리는 안정된 일자리가 좋은 일자리라고 생각하고 있어요. (연구 참여자 19)

네, 정규직으로 이제 이렇게 월급도 인자 항상 지정된 얼마 이렇게 고정된 거로 받고 살면은 한달에 어떻게 이렇게 도와줄 수도 있고 쓰는 것도 그렇고. (연구 참여자 19)

어...좋은 일자리는 비정규직보다 정규직이 더 낫지 않나요? 제 생각에는 비정규직 보다는 정규직이 낫고 고용이 안정돼가 있는 공직사회나 뭐 공무원 쪽 이런 사람들은 지금 월급 생활을 한다든가 이런 데에서는 더 만족하고 있는 것 같기도 하고 우리같이 비정규직은 항상 불안하고 예, 그런 게 있어요. (연구 참여자 18)

3)

연구 참여자 6은 좋은 일자리는 본인이 원하는 업무를 마음껏 할 수 있는 일자리라며 똑같은 업무를 해도 대우가 달라지는 차별은 시정되어야 한다고 말한다. 그래서 좋은 일자리는 고용이 안정되고 동등한 대우를 받는 일자리이다.

좋은 일자리는 내가 원하는 업무를 마음껏 할 수 있는 환경인 것 같아요..... (중략)간략하게 말하면 좀 더 안정적이고 자기 하고 싶은 업무를 그니까 적당한 대우, 동등한 대우를 받으면서 할 수 있는 것. 똑같은 업무를 하고도 전혀 다른 대우를 받는 그런 차별에 대해서 많이 시정돼야 될 부분이라고 생각하고. (연구 참여자 6)

취업설계사로 일하는 연구 참여자 9는 상담하러 온 사람 중에 부산은행을 다니다 임금피크제로 1주일에 2번 나가는데 생산직이라도 좋으니 쪽 일할 수 있는 고용이 안정된 곳을 찾는다며 그만큼 안정성을 좋은 일자리의 조건으로 생각한다고 말한다. 그게 사람의 마음이라고 한다.

제가 아는 얼마 전에 그 분도 부산은행을 다니셨대요. 사실 부산은행, 은행권 좋잖아요? 그런데 퇴사를 했다가 지금 피크제를 해서 지금 다시 일주일에 두번 하루 이제 월 8회 정도 출근을 해서 일을 하긴 한다고 얘기를 하더라고요. 그렇긴 한데 그 분이 왔어요. 와서 그분이 원하는 건 뭐냐면 어, 나 생산직도 괜찮은데 그냥 쪽 일할 수 있는 고용안정이 될 수 있는 곳에 갔으면 좋겠다는 거예요. 그 분이 받는 실제 시급이요 만원이 넘어요. 그럼 적지 않은 돈이잖아요? 그죠? 그럼에도 불구하고 그 분이 고용안정이 보장이 되는 그런 곳으로 가고 싶대요. 그게 사람의 마음인 것 같아요. (연구 참여자 9)

### (2) 생활임금과 복지

좋은 일자리 두 번째 조건은 생활임금이 되고 4대 보험에 가입되는 일자리를 꼽았다.

적은 시간 일해도 충분한 생활임금이 되는 일단은 그런 기본이 주어진다면 좋겠죠. (연구 참여자 19)

사대보험은 좀 됐으면 좋겠더라고요. 아프니까 뭐 한 일년 벌어 놓은 거 한 이년 벌어놓은 거 병원에 가면 다 써버리니까 그거는 4대 보험은 꼭 필요하다고 생각합니다. (연구 참여자 19)

참여자 7은 일하는 사람을 인간답게 위하는 복지를 요구했다. 그런데 그 복지란 급여나 근로조건이 아니라 여직원을 같은 동료로 보지 않는 업무 태도를 시정해 달라는 것이다. 파견직 여직원에게 가장 절실한 복지는 여직원 외모나 업무 태도를 가십거리로 삼지 않는 것이다.

복지 대우, 어쨌든 일하는 사람을 좀 인간답게 위하는? 돈은 솔직히 상관없지. 항상 눈치보고 다니고. (어떻게 하면 가능할까, 그게? 왜 눈치를 봤어, 너는?) 아무래도 인터넷 하는 것도 좀 신경 쓰이고. 하하하. 다 여직원들이 많다 보니까 사람들이 지나가면서 이렇게 이렇게 보면서 계속 일을 대는 거지. 여직원들이 일이 없다. 여직원들이 놓고 있다. 여직원 옷 차림이 어퍼니 뭐가 어퍼니. 그러니까 계속 이제 신경 쓰게 되는 거지. 사무실 안에서 얘기하는 것도 되게 조용히 해서 얘기를 하고 저번에는 시끄럽다고 막 그러고. (남자들은 안 떠들어?) 자기들도 떠들면서 우리가 떠는 것만 계속 집중하고 있잖아. 자기들이 하는 거는 괜찮은데 우리가 하는 거는 되게... (연구 참여자 7)

연구 참여자 16은 급여도 좋고 복지도 좋지만 큰 돈 들지 않는 복지를 요구했다. 여름에 시원하게 일할 수 있는 에어컨 설치 같은 소박한 복지 말이다.

급여도 좋고 복지도 좋고 이렇게 하면 좋겠지만 나는 솔직히 급여 보다는 응...복지. 좋은 일자리가 어떤 일자리 그게 이제 아무래도 복지 그런 거 같은데 복지 쪽으로. 우리 같은 사업장을 봤을 때는 복지 쪽을 보면은 아까 얘기 했듯이 여름에 굉장히 덥다 했잖아요. 그죠? 그니까는 이제 그게 솔직히 난방 절전 그런 것도 따지는데 기업에서 결국은 돈이잖아, 그죠. 에어컨을 한대 아니라 두대 넣어줄 수 있어요. 그죠? 그러면 얼마든지 시원하게 작업할 수가 있는데 그것도 이제 나라에서 정책적으로 여름에 절전 그걸 따져가지고 에어컨도 가게 문을 닫고 벌금도 요즘 돈을 물잖아요. (연구 참여자 16)

### (3) 권리를 요구할 수 있는 일자리

세 번째로 여성이 생각하는 좋은 일자리의 조건은 권리를 요구할 수 있는 일자리이다. 참여자 2는 학원강사로 일했는데 혼이 나갈 정도로 아팠지만 나가서 일을 해야 했다. 휴가는 말뿐이었던 것이다. 생리휴가나 육아휴직도 제도는 있지만 쓰는 사람이 없다. 그래서 노동자로서 최소한의 권리는 요구할 수 있는 일자리가 좋은 일자리라고 생각한다고 말한다.

내가 일하는 노동자의 입장에서 최소한의 권리를 요구할 수 있고 그런 권리에 대해서 제대로 이야기할 수 있는 그런 일자리가 좋은 거 같아요. 일을 하면서 솔직히 하기 싫을 때가, 학원 예를 들자면요, 학원에서는 아파도 그냥 학원에 가야 돼요. 병가가 안 돼요. 왜냐면 제가 안 가면 수업이 안 되니까. 그래서 저는 진짜 아파서 거의 혼이 나갔는데도 학원에 나가서 수업 한 적이 있었거든요. 그니까 아픈데도 일을 해도 그런 기본적인 게 안 되고 생리휴가나 이런 것도 쓸 수가 있기는 하지만 쓰는 사람이 없잖아요. 말 뿐인 휴가고 최소한 이런 게 지켜지고 육아휴직 같은 것도 있기는 하지만 그걸 쓰는 사람이 거의 없잖아요. 남자가 그걸 쓰는 경우도 거의 없고. 그런 거에 대해서 좀 지켜줄 수 있는 제도가 마련되고 그게 진짜 제도면 그것부터가 그게 좋은 일자리가 아닐까 생각해요. (연구 참여자 1)

### (4) 삶을 윤택하게 해줄 수 있는 일자리 (자기만족과 보람)

마지막으로 여성이 생각하는 좋은 일자리는 삶을 윤택하게 해줄 수 있는 일자리이다. 일을 하면 하는 만큼 자신의 삶에 긍정적인 변화가 있어야 좋은 일자리라는 것이다. 자신의 적성에 맞아 일을 하면 보람을 느낄 수 있어서 삶이 윤택해질 수 있는 일자리가 좋은 일자리의 네 번째 조건인 것이다.

자기만족이 돼야 될 것 같아요. 자기만족이 되려면 일단은 인간관계가 전체적으로

좋아야 될 거잖아요? 왜냐면 사랑하고 갈등이 가장 이직률이 높다라고 보더라도요. 대인관계도 물론 들어가 있고 또 하나 일을 하면서 겪는 그...일할 수 있는 어떤 조건 자체가 사실은 좋으면 좋을수록 좋지 않을까? 라는 생각이 있어요. 똑같은 선택의 폭에서. (연구 참여자 13)

일단은 나의 적성에 맞아야지. 그 다음에 보람을 느낄 수 있고 어? 그게 제일 중요한 거 같아. 예전에는 돈 때문에 했다면은 지금은 이 나이에는 내가 보람을 느낄 수 있고 내가 좀 발전성이 있는 것. (연구 참여자 14)

이렇게 여성들이 생각하는 좋은 일자리의 조건은 안정적이고, 생활임금과 복지가 보장되고 노동자의 권리를 요구할 수 있고 자신의 적성에 맞아 자기만족과 보람을 느끼는, 삶이 윤택해질 수 있는 일자리가 좋은 일자리라고 한다.

### 3) 시간제 일자리, 여성들은 어떻게 평가하고 있나?

이제 마지막으로 박근혜 정부의 고용률 70%와 시간제 일자리 정책에 대한 연구 참여자들의 평가를 알아보겠다. 먼저 제 2장의 여성비정규직 실태 부문에서 공공부문과 민간부문의 시간제 일자리가 어떤 일자리인지 생생한 당사자의 목소리를 들어보았다. 공공부문의 시간제 일자리는 계약직 일자리를 시간제 일자리로 전환시켜 실적 부풀리기를 한다거나, 무기계약직 전환을 위해 노동시간에 포함되어야 할 업무를 배제하여 억지로 노동자성 인정이 안 되는 초단시간 노동자로 만드는 일자리였다.

민간부문의 시간제 일자리는 ‘자존심 버리고 자존감 낮추고 들어가야 일을 할 수 있는’, ‘그 공간 안에서 가장 낮은 일자리’라고 하였다. 사람이 몸이 힘든 거는 참을 수 있지만 마음이 힘든 건 더 힘들다며 시간제로 4시간 일하는 것보다 일이 많아 토요일에도 출근해야하는 지금이 더 행복하다고 말한다. 이렇게 시간제 일자리에 대한 당사자의 평가는 여성노동자의 권리를 더 후퇴시키고 더 나은 일자리로의 이동을 가로막기 위해 활용되는 일자리에 불과하다는 것을 확인하였다.

그러면 시간제 일자리에 대한 다른 참여자들의 생각은 어떠한지 알아보자. 시간제 일자리가 여성에게 필요하다고 생각하는지, 필요하다면 어떤 여성에게 필요하고 반대한다면 어떤 이유인지 당사자의 목소리를 들어보기로 하자. 위에서 살펴본 것처럼 여성들이 생각하는 좋은 일자리란 안정성, 생활임금과 복지, 권리 요구, 자기만족과 보람으로 삶을 윤택하게 하는 조건을 만족시키는 일자리라고 정리하였다. 그런 관점에서 박근혜 정부가 추진하는 고용률 70% 정책과 이를 달성하기 위한 핵심수단인 시간제 일자리 확대 추진에

대해 여성들의 평가를 들어보기로 하겠다.

(1) 불안정의 끝판왕 시간제 일자리, 책임감을 갖고 일할 수 없다

연구 참여자 21은 요즘 정부가 일자리 공약을 알곳게 낸다며 한 가지를 내더라도 꼭 바로 내야한다고 말한다. 자꾸 일자리만 늘린다고 하지 실속이 없는 일자리라는 것이다. 도리어 일자리 창출보다 해고 시키지 않는 것이 더 중요하다며 옳은 일자리도 아닌 일자리를 자꾸 만들어내는 것은 잘못된 일이라고 한다.

정부에서 뭐라 할까? 일자리 창출 자꾸 저래 썼는데 뭐 시장이고 나왔다가면(나왔다고만하면) 요새 일자리 갖고 공약을 하는데 일자리 한 가지를 내더라도 꼭바로 내고 그래야 되는데 일자리만 뭐 알곳이(알곳게) 내야 된다 해 갖고 옳은 일자리도 아니고 좀 잘못됐다고 생각합니다. 정부자체에서. (연구 참여자 21)

그리고 자꾸 일자리만 늘린다고(늘린다고) 하면 뭐합니까? 실속 없는 일자리. 하나를 늘려도(늘려도) 실속 있게끔 하고 회사에 해고 시키지 말고, 응? 그런 거 나는 좀 했으면 좋겠습니다. (연구 참여자 21)

초등 돌봄교사를 시간제로 일하는 연구 참여자 14는 시간제 일자리는 안정성이 없는 것이 가장 문제라고 한다. 일이란 어느 정도의 책임감을 가질 수 있는 일자리여야 하는데 매년 1년 계약으로 고용은 불안한데다 의료보험 가입조차 안 되는, 단기 알바식의 고용이기 때문에 사람들이 책임감을 갖고 일하기 어렵다는 것이다.

시간제 일자리만 하면 뭐해? 안정성이 없잖아? 안정성이 없으니깐 그것이 제일 문제인 거지. (연구 참여자 14)

지금 우리가 일(1)년 계약이기 때문에 그니까 그것 불안한 거지. 고용안정이 안 되니까 그게 항상 불안하지. (계속 일은 하고자 하는 거잖아요?) 그럼 당연하지. (그 일을 위해서 또 다른 것을 배워야 되는 거죠?) 그렇지, 당연하지. (연구 참여자 14)

경력 단절이 안 되려면 그래도 어느 정도의 뭐 의료보험이라든지 어느 정도의 책임감 있을 수 있게 그 시간제라는 생각이 들지 않게 그리고 책임감이 들게끔 그리고 안정성이 있어야지. 근데 그게 없잖아? 그게 없고 단기 알바 식으로 생각을 하는 사람들이 많기 때문에 책임감이 없고 나 같은 경우는 어떤 일을 하나면 그 시간에 충실하게 하지만 보편은 그만두고 싶다는 사람이 많거든... (연구 참여자 14)

이렇게 시간제 일자리는 시간도 불안정하고 기간도 불안정한 단기적인 일자

리에 불과하며 책임감을 갖고 일할 수 있는 여건이 안 된다고 말한다. 연구 참여자 12도 시간제 일자리는 '일한다고 말할 수 없는 일자리'라고 말한다. 사람들이 일을 하러 나오는 것은 일을 통해 인정도 받고 보수도 받기 위한 것인데 '돈도 안 되고 일도 안 되는, 일자리로 얘기하면 안 되는 일자리'라고 말한다. 실제 시간제로 일했던 참여자 10도 시간제 일자리는 정규직과 동일한 책임감을 요구할 수 없기 때문에 '시간만 때우는 일자리'가 될 것이라고 말한다.

그니까 어떤 일을 했을 때 단기간이 아닌 장기간을 보장해야 그래야 더 아쉬움도 있고 더 열심히 하지 않을까? 왜 그냐면 사람이 시간제라는 것은 단기간으로 생각을 하기 때문에 고용하는 측에서도 그렇고 고용당하는 입장에서도 그렇고 안정감도 없고 책임감도 없을 수가 있잖아. 그런 부분에서 시간적 안정과 기간적 안정성이 일단은 중요하지. 여건의 안정성이. (연구 참여자 14)

만약에 시간제 일자리를 한다고 하면 그 일에는 책임감도 없고요. 그거는 일한다고 말할 수가 없지요. 그냥 다녀가는 거죠. 다녀가는 거. 그니까 아르바이트...근데 일하러 나온 사람들은 일을 하러 나오기 때문에 거기에서 내가 인정도 받아야 되고요. 그 일한만큼 보수도 따라야 그렇게 내가 일과 하나가 되어서 발전해 나가고 깊어져야 되고 하는데 시간제 일자리는 그거는 돈도 안 되고 일도 안 되고 책임감도 없고 그거는 일이라고 일자리라고 얘기하면 안 되는 그런 일자리 인 거 같아요. 되고요. (연구 참여자 12)

참여자 7은 대기업 시간제 일자리 취업 공고가 떠서 '나도 한번 넣어볼까' 하고 봤는데 무기계약직이 아니고 계약직이라 쓸모없다고 말한다. 오전 오후로 나뉘어 시간제로 채용하면 월급도 반토막이 날 것이고 회사가 마음에 안 들면 언제든 자를 수 있는 계약직이며 업무도 단순 업무일 수밖에 없어서 회사가 나가라하면 거부하기 힘든 일자리라는 것이다.

한군데 뒀어. 대기업의 시간제 일자리가 뒀어. 떠나지고 나도 한번 넣어볼까? 그게 오전, 오후 이렇게 나누어져 있다. 근데 그게 무기가 아니고 이런 파견직처럼 기간이 정해져 있다 하더라고. 그거는 쓸모없다고 생각한다..... (중략) 응. 기간이 똑같이 2년 정해져 있고 우리처럼. 근데 2년을 정해져 있는데 오전만 일을 해. 그러면 월급도 그와 함께 반 토막이 날 거 아닌가? (그렇지) 계약직은 회사에서 마음에 안 들면 자를 수 있는 거잖아. 회사에서는 아, 뭐 경영이 어려워져서 나가야겠다. 이러면은 할 말이 없는 거잖아? (연구 참여자 7)

연구 참여자 5는 본인이 근무하는 직장에서 시간제 일자리로 전환 신청을 받는다는 공고가 났으나 시간제 일자리를 선택하는 사람은 한 명도 없으며 '시간이 짧다는 것 자체가 비정규직' 이라고 반대한다고 얘기한다. 시간제 일자

리는 표면적으로만 괜찮은 일자리로 보일뿐 비정규직을 시간제 일자리로 쓰는 것 같으며 나중에 비정규직 사람을 더 양성하게 되고 여성들을 더 비정규직으로 몰아세우는 어쩌면 그런 정책일수도 있다는 생각이 든다고 말한다.

제가 선택적 시간제 일자리가 근로시간을 적게 한다는 건 알고 있는데 그거 자체가 비정규직인 거잖아요? 그거에 대해서는 반대하죠. 정규직으로 해서 그걸 선택할 수 있게 해줘야 되는데 그게 선택이 가능한가요? 저희 직장에도 있으나 선택하는 직원은 못 봤어요. (연구 참여자 5)

시간제 일자리는 저는 정말 아닌 것 같고요. 왜냐하면 그게 이제 시간제 일자리를 약간 지금 하는 거를 보면은 정말 필요 없는 시간제 일자리를 그걸 오히려 그냥 비정규직 이런 쪽으로 많이 쓰는 것 같아요. 시간제 일자리 자체가 정말 제도적으로는 참 괜찮은 제도라고는 보이지만 표면적으로는 그렇게 보이더라도 그게 나중에 비정규직 사람을 더 양성하게 되고 여성들을 더 비정규직으로 몰아세우는 어쩌면 그런 정책일수도 있다는 생각이 들어요. (연구 참여자 5)

시간제 일자리는 실제로 계약직을 좀 더 저렴하게 쓰기 위해 악용하고 있고 이것을 실적으로 포장하여 보고하고 있다며 시간제 일자리는 나쁜 일자리 창출로 연결될 수밖에 없다는 것이다. 또 이렇게 여성을 상대로 시간제 일자리가 확산되면 여성은 '시간만 때우기 위해서' 즉 일하기 싫어서 시간제 일자리를 원한다는 무책임한 여성상으로 사회적 편견이 확산 될 수 있다는 우려를 한다.

문제는 그 비정규직처럼 이게 현재 상황에서는 악용이 된다는 거죠. 예를 들면 진짜 필요한 이런 의도대로 진행되는 게 아니라 그냥 기존에 있던 계약직을 좀 더 저렴하게 쓰기 위해서 시간제 일자리 창출을 한다든가 계속 고용이 안 되는 형태로 이런 시간제 일자리를 만들어 놓고 성과를 보고를 하고 그 자리가 없어지면 약간 불안정한 일자리로 연결되는 경우가 많아서 질이 나쁜 일자리 창출로 연결될 수 있는 것 같고 (연구 참여자 6)

고용도 불안하고. 오히려 그런 인식을 양산할 수 있어요. 여성은 시간제 일자리를 더 원하네? 그러다보면 어, 재네는 그냥 시간만 때우는 여성, 그렇게 바라볼 수도 있어요. (연구 참여자 6)

실제로 넣어놓으면 똑같은 돈 주고 효율이 없거든요. 그리고 시간제를 하다보면 시간만 때우면 된다는 생각도 솔직히 해요, 사람들이. 책임감이 없어져요. (연구 참여자 16)

이렇듯 시간제 일자리는 고용기간이 불안정한 비정규직의 불안을 넘어서서 고용시간까지 불안정한, 불안정의 끝판왕 같은 일자리이다. 비정규직은 2년이라는 기간이라도 고용이 안정되었다면 이제는 오전, 오후 시간까지 나뉘어

더 불안한 일자리로 내몰리고 있는 것이다. 이런 일자리는 좋은 일자리 조건인 책임감을 갖고 일할 수 있는 안정된 일자리와는 극단적인 그 반대의 자리이다. 참여자들은 여성을 상대로 시간제 일자리가 확산되면 여성이 일하기 싫어서 시간만 때우길 원한다는 편견을 확산시킬 수도 있다는 우려도 한다. 그렇지 않아도 여성비정규직 비율이 높은데 더 불안한 일자리로 내몰리게 하는 시간제 일자리! 여성들은 반대를 넘어 그것은 일자리가 아니라고 선언한다.

## (2) 돈이 안 되는 '노동착취' 일자리

초등 돌봄 교사를 시간제 일자리로 일하고 있는 참여자 14는 하루 3시간 근무지만 하루 종일 근무하는 것과 같고 정신적으로 육체적으로도 매우 피곤하다고 말한다. 근무시간으로 인정되는 것은 3시간뿐이지만 실제로는 하루 종일 수업을 준비하고 행정 처리를 해야 하는데 수업이외의 시간은 노동시간에 포함되지 않기 때문에 노동착취 당하는 것과 같다.

처음에는 그니까 진짜 이게 뭘까? 3시간 근무인데 이거 하루 종일 근무고 정신적으로 육체적으로도 피곤하고. (연구 참여자 14)

내가 카페를 보면은 이게 뭐냐? 노동착취다, 책임감도 없고 그만뒀야 되겠다, 너무 힘들다 뭐. (연구 참여자 14)

참여자 16은 제조업 생산직으로 일하는데 초과 몇 시간 근무다 라고하면 월급을 더 줘야 하는데 시간제 일자리는 조금씩 조금씩 추가 일을 시키니까 절사를 통해 임금을 안 주게 될 것이라고 말한다, 그리고 4대 보험도 안내고 해고하기도 훨씬 쉬울 것 같다고 말한다. 시간제 일자리는 고용주로서 의무는 면제 받으면서 일은 마음대로 부릴 수 있는 고용주를 위한 일자리라는 것이다. 참여자 21도 식대도 안주는 시간제 일자리는 반대라고 얘기한다.

일단은 그렇게 쪼개서 일을 하면은 원래 어느 정도 초과 몇 시간 이상 근무다, 라고 하면은 더 월급을 줘야 되는 그런 부분이 있는데 회사 입장에서는 그런 부분이 조금 조금씩 일을 하니깐 그런 부분이 절사가 되겠죠. 그다음에 이제 뭐 일을 어쩔거나 하고 있으면 4대 보험이나 이런 게 분명히 나가야 되는 부분이 있을 텐데 그런 거는 그런 부분을 내야 되는 사람은 많아질 텐데 이 사람들이 받게 되는 돈은 적어지고. 그리고 사람을 내치기 훨씬 더 좋을 것 같아요. 왜냐하면 처음에는 뭐 사람이 시간으로 신청을 해서 이 사람이 그 시간에 일을 하기는 됐지만 유동적인 성격을 띠고 있는 거기 때문에 처음에 이 사람이 아무리 그 시간을 선택했다 하더라도 "아, 미안한데 우리가 사정이 이렇게 돼서 시간을 조금만 당길 수 있을까?"

앞으로 할 수 있을까? 뒤로 할 수 있을까? 이런 식으로 그게 좀 더 갑의 입장에서 이 사람들에게 처음에는 부탁조로 하게 될 수 있지만 그런 식으로 계속 하다 보면은... (연구 참여자 16)

시간제 일은 물론 그 시간에 맞는 사람도 있겠지만은 그 시간에 최저임금 얼마 돈도 얼마 안 줄 거고 그 능 별자고 시간제를 하면 예를 들어 영구적인 직장은 아니잖아요? 뭐든지 영구적으로 어? 좋은 조건에서 그렇게 해서 일을 안 하고 돈 안하는 것이 아니고 일은 일대로 정당하게 하고 정당하게 일을 법정 8시간 하고 그렇게 일을 원하지 시간제 이거 최저임금 받고 최저임금 원하지 않는다고 봅니다. (연구 참여자 21)

양육 때문에 그런데 시간제 이거는 가봐야 돈도 안 되고 (왕복 차비 있어야 되고) 차비 빼고, 워 식대 빼고, 워 밥도 안 줄 거고 그거 하면은 이거는 별 도움이 없다고 생각합니다. 난 이거 부정적으로 생각합니다. (연구 참여자 21)

시간제 일자리가 생활임금의 조건에 맞추어지는지 그게 안 맞춰지면 의미가 없는 거죠..그게 그니까 시간제 일자리가 좋은 듯 들리지만... (연구 참여자 16)

### (3) 시간제 일자리는 취미 삼아 일하는 사람들에게나 어울려

연구 참여자들은 위에서 살펴본 것처럼 시간제 일자리는 가장 불안한 일자리이고 임금 착취형 일자리이기 때문에 일이 필요한 사람에게는 맞지 않는 일자리라고 한다. 그럼 시간제 일자리는 누구에게 필요한 일자리라고 생각할까? 그것은 생활이 여유로고 취미 삼아 일하는 사람에게 해당되는 일자리라고 말한다. 한부모가정이나 여성 혼자 벌어야하는 경우 '반통가리' 일로 어떻게 먹고 살겠냐는 것이다.

시간제라하면 맨 자기가 원하는 시간 예를 들어가 잠깐 4시간에서 5시간 이 정도로 선택을 한다고 하면은 물론 생활이 여유롭고 뭐 취미 삼아 조그마한 부업삼아 일하는 사람들은 이게 시간이 해당이 되겠지만 그 가정에 생활을 다 쪼여지고 예를 들어가 생활하는 일을 하는 여성들에 대해서는 이것과는 맥도 안 된다고 생각합니다. 이거 뭐 반통가리 일해가 먹고 살기가 아무래도 한가정 부모나 뭐 여성 혼자 벌어가 생활한다카면은 이 4시간, 5시간은 말로는 시간으로는 좋지않지만 실제적인 월급이라든가 그거에 대해서는 생활이 안 된다고 생각합니다. 저는. (연구 참여자 18)

연구 참여자 17도 시간제 일자리는 가정을 갖고 있거나 청년에게 맞지 않는 일자리라고 말한다. 먹고 사는걸 해결할 수 없기 때문이다.

시간제 일자리라고 하는 게 일단은 많이 실업률을 줄일 수 있다는 그런 취지에서는 그렇긴 한데 시간제 일자리가 지금 이 젊은, 가정을 갖고 있거나 그런 사람들한테는 조금 도움이 될 수도 있겠지만은 지금 한창 자라나는 청소년들이나 아 지

누구야? 젊은 층한테는 별 도움이 안 될 것 같아. 시간제 일자리 그거 하나가지고는 먹고 사는데 그게 안 되거든. (연구 참여자 17)

이렇게 시간제 일자리는 일이 절실하게 필요한 사람이 아니라 취미 삼아 일할 수 있는 매우 한정된 사람에게 필요한 일자리라고 말한다.

### (4) 시간 선택의 주체가 '노동자'가 아니다 - 포장만 그럴듯한 일자리

시간제 일자리가 좋은 면도 있다고 생각되는 것은 바로 시간을 자기 마음대로 선택할 수 있는 것 아닌가 하는 생각에서이다. 시간선택권이 나에게 있다면 내가 일하기 용이한 시간만 일할 수 있으니 좋겠다는 생각이 드는 것이다. 그런데 시간선택권이 나에게 있는 것이 아니라 사업주에게 있기 때문에 사람들이 '시간선택제'라는 말만 듣고 혼동을 일으킨다. '선택'의 주체가 누가인가 하는 점은 빠져 있는 포장만 그럴 듯한 일자리라는 것이다.

어떤 선한 시간제 일자리라는 거는 근로시간을 내가 원하는 대로 조절해가면서 하는 거잖아요? 그거 자체는 너무 좋는데 실질적으로 현실적으로는 그 시간제 일자리는 낮 시간? 정말 시간제 일자리는 내가 업무의 특성상 24시간 중에서 내가 용이한 시간을 선택해서 하면 되는 건데 그런 경우는 정말 잘 없더라고요. 사실은 파트타임이 시간제 일자리로 바뀐 거 같아요. 그니까 이렇게 포장을 조금 좋게 했을 뿐이라는 생각이 들거든요? 근데 그 파트타임이 너무 많다보니까 시간제 일자리가 너무 많다 보니까 기업주 입장에서는 사람 뽑아 냈더니 자기 내키는 대로 하고 가더라, 이렇게도 되는 것 같은데... (연구 참여자 16)

연구 참여자 1도 공장에 다녔던 경험을 얘기하며 시간 선택은 허울일 뿐이고 결국은 주부나 어르신분들을 정규직으로 쓰지 않겠다는 것이고 정규직에게 주어야 하는 혜택을 주지 않겠다는 것밖에 안되더라는 얘기를 한다. 결국 일은 똑같이 하지만 너희는 시간제니까 그런 혜택을 받지 못하는 것을 당연하게 감수하도록 요구하고 그것을 정당화 시킬 뿐이라는 것이다.

정책과 관련이 없다면 그 사실만 놓고 봤을 때는 나쁘지 않다고 생각해요. 근데 그 시간 선택제 라는 게 결국에는 음...뭐 제가 공장에 다녔을 때처럼 필요에 의해서 갑자기 아웃이 될 수도 있고 갑자기 불려드릴 수도 있고. 뭔가 좀 사람이 그냥 일을 하는데 돌아가는 하나의 도구로 돌아갈 수 있는 게 좀 많다고 생각이 들고. 시간을 선택할 수 있는 부분이 뭐 허울로 봤을 때는 굉장히 좋잖아요? 주부들이나 뭐 어르신 분들이나 이런 분들이 하시기에 적합하다고 하는데 결국에는 그게 이 사람들을 정규직으로 쓰지 않겠다는 성격이 너무 강하고 그러면 받을 수 있는 혜택에 대해서 그러니까 일은 똑같이 결국에 하는 건데 당연히 누리야 되는 혜택에 대해서 너희가 당연히 감수해야 된다는 게 좀 맞는데 그 공장에 다녔을 때 결국에

는 제가 아웃소싱 소속이었기 때문에 정규직이 아니었고 아웃소싱 안에서도 여기 소속이긴 하지만 정규직이 아니기 때문에 제가 받았던 불합리한 부분이 있었다고 생각해요. (연구 참여자 1)

연구 참여자 1은 공장에서 일하는 시간제 일자리 여성은 갑도 아니고 을도 아닌 병 중의 병인데 어떻게 노동자가 시간을 선택할 수 있겠냐고 말한다. 갑의 회사에서 7일 중에 7일을 요구해서 정말 죽을 것 같은데도 그 요구를 들어주어 일을 할 수밖에 없었다고 한다.

흠...뭐 그니까 어쨌거나 갑의 회사에 을의, 저는 병, 정 정도밖에 안 되는 거잖아요. 그래서 저는 이미 “제가 이 시간은 정말 써야 합니다.” 라고 미리 분명히 말을 했음에도 불구하고 갑의 회사에서 저에게 뭐 요청하는...일주일에 7일중에 7일 일을 했어요. 그것도 8시부터 9시까지 이걸 정말 약속이고 뭐고의 문제가 아니라 정말 죽을 것 같은 거예요. 그런데 이 을에 회사에서는 그거에 대해서 아예 왜냐 하면 제가 어떻게 일을 하느냐에 대해서 평가를 받는 것도 여기서 있는 걸로 알고 있어요. 말을 안 해주지만. 저에게 그런 거를 굉장히 요구를 하시더라고요. (연구 참여자 1)

연구 참여자 4는 우리 사회가 반가만 써도 몇 명한테 불러가는데 시간제에 대한 배려를 해줄 수 있는 사회가 되겠냐며 시간제 일자리를 쓸 수 있는 사회가 아니라고 일침을 놓는다. 반가 한번 쓰면 전화 안 했다고 화를 내며 돌아오자마자 사람 잡아놓고 뭐라 하는데, 어떻게 시간제로 일하는 노동자를 배려하겠냐며 아직 한국사회는 시간제 일자리가 정착할 수 있는 사회 환경이 되지 않는다는 것이다. 준비가 되어 있지 않은 상황에서 시간제 일자리는 계속해서 희생자만 양산해나가고 정규직 줄이겠다는 소리와 동의어라고 잘라 말한다.

그거는 지 뭐 성과를 올리기 위한 말이라고 생각해요. 그거 시간제 그거 해가지고 어...시간제에 대한 배려를 해줄 수 있는 사회는 아니고요. 이놈의 사회가 반가만 써도 몇 명한테 불러가는 줄 아세요? 저희가 지금 반가 한번 쓰면 자기한테 전화 안 했다고 뭐 역경 내는, 반가인데 돌아올 건데 자기한테 전화 안 했다고 어 막 돌아오자마자 사람 잡아놓고 뭐라 하는 인간 하나, 반가 썼다고 그거 왜 반가 썼는지 알기 위해서 또 한 번 더 부르는 인간. 뭐 이래갖고 꾸준히 그 시간에 대한 아직 한국사회가 준비되어 있지 않은 상황에서 계속해서 노동적인 희생자만 양산해나가고 있는 방향이지 그게 무슨 일자리 창출에 도움이 되서 사람들에게 뭐 그 일자리 키우겠다는 건 정규직 줄이겠다는 소리잖아요? 그거는...국가에 부채가 많나? 왜 이라노? (연구 참여자 4)

#### (5) 시간제 일자리는 경력단절의 대안이 될 수 없다

결국 여성의 일·가정 양립을 위한다는 시간제 일자리는 경력단절을 예방하는 일자리가 경력단절 후의 여성들을 더 썩 임금으로, 산업예비군처럼 필요할 때마다 아무런 보호책임 없이 사람을 부리려는 일자리 정책에 불과하다는 것을 연구 참여자들의 노동경험을 통해 확인하였다. 시간제 일자리는 경력단절을 사라지게 할 일자리가 아니라 정규직을 줄이고 여성을 희생시키는 신자유주의 자본과 국가의 전략일 뿐이다.

앞에서 말한 것처럼 아무 일이든 일만 하면 경력단절 상태가 아니라고 정부는 생각하는지 모르지만 여성들은 일다운 일을 할 때 그것이 경력단절이 아닌 것이라고 생각한다. 그러므로 경력단절 후의 사후적인 고용불안의 끝판왕 시간제 일자리는 경력단절대안이 될 수도 없으며 여성고용대책이 될 수도 없다. 연구 참여자 12도 책임감 있는 일을 안 맡겨주는 시간제 일자리는 경력단절이나 마찬가지로 말한다. 무슨 일이든 일만 하면 경력단절이 아니냐라는 생각은 발상 자체가 잘못된 것이라고 말한다.

시간제 일을 하면서 경력단절이 안 된다고 보실 수 있을까요? 그 일은 그러면 책임감 있는 일을 안 맡겨주거든요. 시간제 일자리는요. 그럼 그거는 경력단절이나 마찬가지로요. 그런데 뭐 시간제 일자리가 뭐 경력단절을 안 갖다 주고 계속 해서 뭐 그거는 아닌 거 같아요. 그 자체가 발상 자체가 잘못된 거 같아요. (연구 참여자 12)

#### 4) 소결: 갑도 아닌, 을도 아닌, 병 중의 병 시간제 일자리

이상으로 20대에서 60대까지 여성들이 일을 통해 느끼는 의미와 보람, 그리고 좋은 일자리의 조건은 무엇인지 먼저 살펴보았다. 연구 참여자들은 직장에 소속되어 일을 함으로써 소속감과 보람을 느끼고 일을 통해 자신이 누구인지 알아가며 성취감을 느끼고 혼자 힘으로 생계를 유지해 나가는 경제력을 중요한 일의 의미라고 보았다. 그리고 좋은 일자리의 조건은 안정적이고, 생활임금과 복지가 보장되고 노동자의 권리를 요구할 수 있고 자신의 적성에 맞아 자기만족과 보람을 느끼는, 삶이 윤택해질 수 있는 자리라고 하였다. 마지막으로 시간제 일자리는 고용기간이 불안정한 비정규직의 불안함을 넘어서서 고용시간까지 불안정한, 불안정의 끝판왕 같은 자리라고 말한다. 결국 고용주로서 고용의무를 가장 최소화하여 가장 쉽게 부러먹을 수 있도록 최적화된 고용형태가 바로 시간제 일자리인 것이다. 시간제 일자리는 가장 불

안안 형태의 비정규직 일자리 확산이라는 문제를 낳게 될 것이며 노동착취형 일자리에 불과하다고 말한다. 그렇기 때문에 취미 삼아 일하는 사람에게나 해당되는 일자리라고 한다. 그리고 시간 선택의 주체가 '노동자'가 아닌데 포장만 그럴듯하게 함으로서 시간제 일자리의 의도를 감추는 일자리임을 간파한다. 즉 여성의 일·가정 양립을 위한다는 시간제 일자리는 경력단절을 예방하는 일자리가 경력단절 후의 여성들을 더 싼 임금으로, 산업예비군처럼 필요할 때마다 아무런 보호 책임 없이 사람을 부리려는 일자리 정책에 불과하다는 것이다. 시간제 일자리는 경력단절을 사라지게 할 일자리가 아니라 정규직을 줄이고 여성을 희생시키는 신자유주의 자본과 국가의 전략일 뿐이다. 시간제 일자리는 여성을 갑도 아닌, 을도 아닌, 병 중의 병이라는 가장 낮은 자리의 일자리에 처하게 함으로써 자신감도, 자존감도 가질 수 없는, 절대 일자리 대책이 될 수 없는 일자리이다.

### Ⅲ. 결론

지금까지 60대에서 20대까지 22명의 여성노동자 심층면접을 토대로 여성노동자의 삶과 노동에 가장 영향을 미친 요인은 무엇이며 노동실태는 어떠한지 알아보았다. 여성들에게 일의 의미는 무엇이며 좋은 일자리의 조건은 무엇인지 살펴보면서 박근혜 정부의 시간선택제 일자리에 대해서 여성들은 어떻게 평가하고 있는지도 알아보았다.

60대에서 20대까지 여성노동자의 가장 큰 변화는 학력변화였다. 초졸에서 대졸로 여성의 학력은 수직 상승하였다. 그러나 여성의 학력효과는 노동시장에서 발휘되지 못하고 있음이 드러났다. 60대의 여성이 공부의 꿈이었다면, 공부의 꿈을 이룬 여성들의 삶은 달라져야 하는데 별로 달라지지 않았다. 아직도 '여성'이라는 낙인효과가 여성의 학력효과를 무력화 시키고 있는 것이다. 여성은 가부장제도의 성역할 이데올로기에 의해 즉 '육아는 엄마가'라는 모성 이데올로기에 의해 여전히 결혼과 동시에 퇴직할 것을 강요받거나 성차별적 직무에 의해 주변화 되거나 '애 딸린 아줌마'로 온전한 노동력으로 인정받지 못하고 있음이 드러났다. 한국 사회의 여성은 남성과 동등한 학력을 갖추고 노동시장에 참여해왔지만 성평등을 향한 첫발만 내딛었을 뿐, 노동시장의 평등 노동과 가부장제도의 가정 내 성역할 변화를 위한 의미 있는 변화까지는 아직 만들어내지 못하고 있는 것이다. 결국 공부만 했으면 달라졌을 것이란 60대 여성의 꿈은 아직 미완의 꿈이다.

여성의 학력효과를 무력화 시킨 요인은 여성의 비정규직화와 가부장제도하의 모성이데올로기 때문이었다. 부품처럼 쓰고 버려지는 여성의 비정규직화는 남성은 공적영역으로, 여성은 사적영역으로 분리, 지배하는 근대 국가의 기획이 신자유주의 자본과 국가에서도 그대로 관철되고 있는 것이다. 특히 IMF 이후 광풍으로 몰아닥친 신자유주의는 여성의 비정규직화를 재촉하였다. 그리고 우리사회 전반에 내재되어 있는 가부장제와 성역할 이데올로기는 이 과정이 매우 매끄럽게 진행될 수 있는 이데올로기를 제공하였다. '육아는 엄마가'라는 성역할 이데올로기는 여성이 온전한 노동력으로 대우받기보다 비정규직으로 활용되는 것이 당연하다는 합리적 근거를 제시해 주었다. 그리고 신자유주의 정부는 보육 공공성보다는 시장화 정책을 씌으로써 보수화 경향을 더욱 강화시켰다. 여성들은 신자유주의 자본과 국가, 강고한 가부장성에 의해 싸구려 노동력으로 취급받고 있는 것이다.

이렇듯 본 연구는 왜 여성의 학력효과가 여성의 노동참여 확대에만 기여할 뿐 실질적으로 여성의 지위개선이라는 변화를 가져오는데 실패했을까를 분석하면서 여성의 비정규직화와 모성이데올로기가 어떻게 상호 연관되어 여성의 삶과 노동을 억압하고 착취하는지 드러냈다. 자본주의와 가부장제는 하나는 상부구조, 하나는 하부구조로 분리되어 이중체제로 여성을 억압하고 착취하는 것이 아니라 두 개의 톱니바퀴로 맞물려 돌아가는 하나의 기계처럼 작동되고 있는 것이다.

'시간제 일자리'가 박근혜 정부에서 고용률 70%달성과 여성의 일·가정 양립을 위한 구원투수라도 되는 것처럼 등장한 것에는 이러한 배경이 있다. 시간제 일자리는 위에서 살펴본 대로 고용주의 의무는 최소화하여 가장 값싼 저임금으로 여성을 부러먹을 수 있도록 최적화된 일자리이며, 가부장제도의 성역할을 조금도 흔들지 않으면서 여성이 이중부담을 지게 하는 노동착취의 끝판왕이다. 시간제 일자리는 여성을 갑도 아닌, 을도 아닌, 병 중의 병이라는 가장 낮은 자리의 일자리에 처하게 함으로써 자신감도, 자존감도 가질 수 없는, 절대 일자리 대책이 될 수 없는 일자리로 여성을 몰아넣을 뿐이다, 이러한 연구 결과는 여성들의 사회 참여가 활발해져 이제는 남성에 대한 역차별을 고민하는 것이 시대를 앞서가는 것이며 아직도 남녀평등을 얘기하는 것은 시대에 뒤떨어진 인식이라는 시각과는 완전히 다른 연구 결과이다. 마지막으로 여성이 원하는 일자리 대책은 무엇이며 신자유주의 자본과 국가, 강고한 가부장성에 의해 착취당하고 있는 여성노동자의 미래를 위해 우리는 무엇을 할 것이지 생각해 보고자 한다.

## 1) 여성이 원하는 여성일자리 대책

### (1) 일자리 '창출'이 아니라 '좋은 일자리로 전환'이 먼저다

연구 참여자들이 가장 중요하게 제기한 것은 일자리를 바라보는 관점의 문제다. 일자리를 창출해서 일자리 양을 늘리는 것이 중요한 것이 아니라 좋은 일자리로 만들어 가는 것이 중요하다는 것이다. 연구 참여자 13도 고용률 올리는 정책은 실적 위주의 내실 없는 정책일 뿐이라고 말한다. 참여자 21도 시간제 일자리를 만드는 것은 박근혜 대통령이 여성 현실을 모르기 때문이라며 좋은 일자리에서 여성들이 일할 수 있도록 지원하는 것이 더 중요하다고 말한다.

자꾸 고용률, 고용률 만들 이렇게 쉽게 말해서 내세우려고 하는...그러다 보니깐 질 좋은 일자리가 아니고 그냥 일자리가 많은, 그 일자리 수에 조금 막 뭐라고 표현해야 하나요? 막 연연해하는 것 같은 그런 부분이 보이거든요. (연구 참여자 13)

나는 박근혜 대통령께서 사회물정을 너무너무 모른다고 생각합니다. 집안에 꽃 화분처럼 커갖고 정말로 사회의 어떤 점이 나쁜지 어떤 점이 어려운 점이 있는지 그런 걸 모른다고 나는, 모르고 이런 일자리를 만든다고 생각합니다. 여성들이 일하고 싶어도 많이 시키면 좋은 일자리에서 정식으로 일하고 8시간 일하고 그 대신 여성들이 많이 참여하게끔 육아, 보육 이게 제일 문제라고 생각합니다. (연구 참여자 21)

일자리에서 쉽게 해고하고 근로기준법도 안 지키는 상황에서는 일자리 창출 정책이 아니라 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환시켜 나가는 대책이 우선이라고 말한다. 좋은 일자리의 조건은 앞에서 살펴본 대로 고용 안정과 생활임금, 복지가 보장되는 일자리, 노동자로서 권리 요구가 가능한 일자리, 그리고 일을 통한 자기만족과 보람으로 삶을 윤택하게 해주는 일자리가 연구 참여자들이 생각하는 좋은 일자리이다. 그러므로 근로기준법 준수, 비정규보호법 개정을 통한 비정규직의 정규직화, 최저임금 현실화가 그 대책이 될 것이다.

우선은 기존에 있는 여성 일자리라기보다는 좀 약자에 있는 비정규직 일자리일 수도 있고요. 그런 면에서는 고용의 안정성. 그런 지속성의 문제인 것 같아요. 아까 사례로 말씀드린 2년을 채우게 되면은 무기계약직 전환이 필수이기 때문에 1년 11개월로 근무하게 되고 갑자기 쉬었다 나오라는 등 이런 식의 일은 없어져야 한다고 생각을 하는데 생각보다 되게 많은 기관에서 이렇게 많이 하고 있거든요. 그런 것부터 고쳐나가야 되지 않을까요? (연구 참여자 6)

## (2) 시간제 일자리 필요 없도록 '출산, 육아 사회화' 근본 대책 수립

저는 시간제 일자리와 관련된 지원 이런 일자리를 만드는 정책 보다는 아까도 말씀드렸지만 출산, 육아 과정에서 생기는 어떤 사회적 책임을 질 수 있는 그런 정책이 선행이 되면 구태여 시간적 일자리가 필요하지 않을 것 같아요. 그니까 아이도 키우고 아이를 맡길 데도 없고 키울 수도 없고 돈도 많이 들고 기타 등등의 어떤 사유가 있기 때문에 단시간의 일을 원하는 거지 만약에 내가 믿고 맡길 수 있는 어떤 곳이 있다면 구태여 내가 단시간 일할 필요가 없는 거죠. 그래서 저는 이쪽에 어떤 확대 정책을 쓰고 이쪽에 지원 정책을 쓰는 것 보다는 조금 근본적인 문제로 다가갈 필요가 있을 것 같습니다. (연구 참여자 13)

위 연구 참여자 13처럼 참여자들이 원하는 여성일자리대책은 시간제 일자리가 필요하지 않는 환경을 만드는 것이다. '출산, 육아 사회화'가 이루어질 수 있도록 근본 대책을 수립하라는 것이다. 참여자들의 제안은 두 가지인데 첫째, 출산휴가 육아휴직 제도 정착이고 둘째는 일하는 엄마가 맘 편한 보육 정책 수립이다. 출산휴가 육아휴직 제도 정착을 위해서는 사업체 규모, 고용 형태와 상관없이 출산휴가 육아휴직이 보장되어야 한다며 그 사용 절차도 보다 간소화 할 것을 제안한다.

일하는 엄마가 맘 편한 보육 정책은 직장보육, 아파트 단지내 마을보육 시설 설치, 아이돌보미 확대, 시간단력제 등 여성들이 육아나 가정일로 힘들지 않게 가족지원 정책이 현실성 있게 반영되길 바란다.

마음 놓고. 마음 놓고 맡길 수 있는 곳. 요새 못 된 사람들이 참 많더라. (연구 참여자 7)

여성들이 일도 하고 육아나 가정일로 힘들지 않게 가족지원 정책이 현실성 있게 반영되었음 해요. (연구 참여자 10)

직장 내에 어린이집이나 양육할 수 있는 그런 것을 더 개선하고 그리고 아이돌보미도 신청을 제가 이번에 했는데 너무 맞벌이 부부가 많아서 없다는 거예요. 아이도우미를 보낼 사람이 없다는 거예요. 할 사람이 없다는 거죠. 하지만 필요하잖아요? 너무 구하기 힘들었어요. (연구 참여자 11)

### (3) 사업주 책임 묻는 사업주 처벌 강화

다음으로 연구 참여자들이 제기한 문제는 법을 지키지 않아도 사업주에 대한 규제나 처벌이 매우 약해 결국 법이 무용지물이 되는 상황이다. 연구 참여자들은 정부가 말만 앞세워 보여주기식 정책을 내세우는 것을 진정성이 없다고 판단하고 있다. 보여주기식이 아니라면 법을 어기는 사업주를 강력하게 처벌

하여 여성들이 눈치를 보는 것이 아니라 사업주가 눈치를 보도록 바꿔나가야 한다고 말한다. 수적으로 팽창된 일자리가 아니라 좋은 일자리를 여성들은 원하기 때문이다.

일자리 창출하지 말고 있는 일자리 지키게끔 강력하게 대기업에 벌을 좀 줬으면 좋겠고 이런 거 좀 했으면 좋겠고 (연구 참여자 21)

정부 입장에서는 보여주기 식 내가 이렇게 이런 정책을 내세워서 하라고 한다하지만 거기에 대한 처벌이 강력하지 않으니까 기업체에서도. 아직은 과도기라서 그런 거 일수도 있겠지만 양심적인 기업가가 없어서 그런가? 그렇지만 없었다면 나라에서 강력하게 법적 처벌을 조금 대두를 시키면 제시를 하면 출산휴가, 육아휴직 당연히 주지 않을까요? (연구 참여자 9)

눈치를 보니까, 제도가 마련되면 뭐해요? 지금 사업주들이 안 지키는데. (연구 참여자 9)

#### (4) 성평등 교육과 노동자 권리 교육 강화

마지막으로 연구 참여자들이 제안하는 여성일자리 대책은 성평등 교육과 노동자 권리 교육 강화이다. 성평등 교육은 우리 사회의 잘못된 가부장성과 성역할 고정관념의 문제점을 생각할 수 있도록 교육이 이루어져야 한다는 것이다. 그리고 친절교육, 서비스교육 이런 것은 많이 이루어지지만 사업주나 노동자나 노동권 교육은 이루어지지 않기 때문에 노동자 권리 교육도 이루어져야 한다. 법은 잘되어 있지만 법과 사람들의 의식 수준 사이에 차이가 있어 시민의식을 끌어올리기 위한 교육의 역할이 매우 중요하다는 것이다.

근데 여자가 일하면 어찌고 저찌고에 대한 일하는 건 당연히 이건 남자, 여자를 떠나서 일하는 사람 당연히 그렇게 대우를 받아야지. 이런 게 전반적으로 당고 그 게 좀 기반이 깔리는 그런 프로그램이 있었으면 좋겠어요. 저는. (연구 참여자 3)

나라에서, 고용노동부에서 돈도 많이 지원해 주잖아요? 그럼에도 불구하고 그런 교육 안에 실제적으로 친절교육들은 엄청 하지만 고용노동부 관련된 그런 노동법 관련된 교육을 해주는 게 아는 건 병원이라는 범위 안에서예요. 그 외에 사업체는 모르겠지만 교육 범위 안에 그런 건 넣어보지는 않았던 것 같아요. 제가 교육 기획을 할 때도 시장조사를 할 때도 그랬고 제가 실제 병원에서 있을 때도 직원들한테 수없이 막 강요 아닌 강요처럼 너희들이 서비스 정신을 키워라 라고 요구는 하지만 아무리 해도 너희들 당연히 알아서 제시할 거, 물론 권리와 의무가 있는데 그런 거에 대한 교육은 전혀 없었던 거 같아요. (연구 참여자 9)

저는 법이 잘 돼 있는데 사람들이 의식수준이 법을 잘 못 따라가는 것 같아요. 법은 정말 법만 보았을 때는 연월차 같은 것도 하지만 저희 사장님 의식수준이 거기

못 따라 가잖아요? 이걸 쥐어 되는지 모르기 때문에 주지 않는 거잖아요? 그런 것처럼 뭐 성희롱에 관한 것도 어떤 것이든 뭐 교육도 하고 방청도 내려오고 하지만 그걸 아무리 들은 다한들 그 범죄를 저지르는 그 사람의 의식수준이 못 따라가기 때문에 저는 그런 일이 생긴다고 보거든요. (연구 참여자 1)

그리고 그 교육이 공감을 불러일으켜 사회적 변화를 이끌어낼 수 있도록 콘텐츠가 강화되어야 한다는 것도 강조했다. 특히 남성들은 가족 내 여성이 밖에 나가면 여성노동자인데 이를 분리하여 생각하기 때문에 자신의 삶으로부터 공감을 이끌어 낼 수 있도록 해야 한다는 것이다.

하지만 뭐 언젠가 한번은 무슨 교육이든 한번 들어보셨을 것 아니에요? 가보면 다들 딴 짓하고 핸드폰 만지고 교육이라는 게 컨텐츠가 너무 질이 떨어진다고 생각을 하거든요. 강의하는 강사도 너무 진짜 딱 재생버튼 누르면 맨날 읊듯이 읊는 근데 그런 분 강의들. 저는 그랬으면 좋겠어요. 어쨌든지 간에 여자도 남자한테 어머니가 될 수 있고 딸이 될 수 있고 와이프가 될 수 있는 존재임에도 불구하고 되게 아이러니 하게도 자기가 딸도 있고 아내도 있고 어머니도 있지만 직장에서 일하는 동료만큼은 같은 여자도 안 본다는 거죠. 하지만 내 딸이 자라서 그 여자의 자리에 올 수 있고 내 와이프가 어디에선가 이 여자 같은 처우를 다른 남자한테 받을 거고 나의 어머니도 물론이고 만일에 제가 뭔가를 하는 입장이라면 그런 부분에 초점을 맞춰서 교육 콘텐츠를 짜서 정말 공감, 교육이라는 거는 공감을 해서 자기 마음이 움직여야 되는 건데 정말 딱 법만 읊듯이 읊어주는 그런 거를 공감이 문제인 것 같아요. 저 같았으면 그런 공감대를 자극해서 사람들 의식수준을 변하게 만들고 싶어요. (연구 참여자 2)

이상으로 연구 참여자들이 생각하는 여성 일자리 대책을 알아보았다. 연구 참여자들은 첫째, 일자리 대책의 관점이 창출이 아니라 좋은 일자리로 전환 대책이 일자리 대책의 중심이어야 한다고 주장한다. 이를 위해서는 근로기준법 준수와 비정규직보호법 개정을 통한 비정규직의 정규직화, 최저임금의 현실화가 요구된다. 둘째, 시간제 일자리가 필요하지 않도록 ‘출산, 양육의 사회화’를 위한 근본대책 수립을 촉구하였다. 셋째, 법을 지키지 않는 사업주 처벌을 강화하여 법 집행력을 높일 것을 요구했다. 넷째, 성평등 및 노동자 권리 교육을 범 시민교육으로 추진할 것도 제안했다.

#### 2) 1%대 99%의 사회에서 칸막이를 부수고 연대의 손을 잡자

이제 긴 연구가 끝났다. 22명의 심층면접 녹취록 읽기가 쉽지 않았다. 별떡 별떡 몇 번이나 일어나야 했으며 한숨도 쉬고 눈물도 흘렸다. 겉으로 보기에 는 평온한 일상 같지만 그 일상은 두 개의 톱니바퀴에 끼인 여성의 중노동에 의해 지금 간신히 유지되고 있다. 두 개의 톱니바퀴는 바로 신자유주의 자본

의 노동착취 비정규직과 가부장제도의 모성이데올로기이다. 여성들은 가부장적 자본주의라는 체제 아래서 오늘 하루도 버티기 위해 안간힘을 쓰고 있다. 여성은 신자유주의 자본과 국가, 그리고 값싼 저임금을 정당화 시켜주는 가부장제도의 식민지이다. 식민지의 물적 토대로 고학력 노동력을 제공하고 가사와 양육을 아무런 댓가 없이 제공하고 있다. 시간제 일자리는 그 연장선상의 일자리이다. 여성을 산업예비군으로 가장 쉽게 착취할 수 있는 자리이다. 필요시 마다 가장 값싸게 써먹을 수 있는 저임금 노동착취 일자리 말이다.

여성이 무슨 식민지냐? 알파걸이 판치는 세상에 라고 말하는 사람도 있지만 그것은 과대포장 된 여성의 이미지에 불과하다. 사냥꾼의 사회에서 경쟁에서 밀려난 남성을 위해 희생양이 필요했던 것이다. 학력상승 효과를 누릴 수 있는 소수의 여성을 이미지화하여 성 대결로 몰아간 것이다. 여성 때문에 일자리 경쟁이 치열해진 것이 아니라 좋은 일자리를 없애고 나쁜 일자리를 늘렸기 때문이다. 설혹 좋은 일자리에 대해 남성에게 우선권이 주어졌던 시절이 있었다 해도 그것은 우리가 지향해야 할 사회는 아니다. 마치 백인남성에게 우월권이 주어진 인종차별이 사회정의에 어긋나는 것처럼.

그러면 신자유주의 자본과 국가, 가부장성에 의한 여성의 식민지화를 넘어서기 위해 우리는 무엇을 해야 할까?

첫째, 여성노동에 대한 근본적 질문을 통해 저들이 구획해 놓은 분할지배를 뛰어넘는 것이 필요하다고 생각한다. 일단 여성은 기혼이나 미혼이냐로 분류되고 기혼은 다시 전업주부와 일하는 엄마로 분류된다. 그리고 기혼여성의 사회적 위치성은 남편 수입을 결정짓는 고용형태에 따라 달라진다. 정규직 남편을 둔 정규직 여성, 정규직 남편을 둔 비정규직 여성 등. 그리고 어떤 노동을 하느냐에 따라 사무직, 생산직, 서비스직, 유통서비스, 돌봄서비스 등 무수히 많은 노동으로 분류된다. 그리고 우리는 그들이 구획한 구별 짓기에 갇혀 노동차별을 어쩔 수 없는 것으로 받아들이고 있다. 비정규직이니까, 파견직이니까, 용역직이니까, 정규직과 동일한 대우를 요구할 수 없다고 체념한다. 그래서 우리는 한 편이 될 수 없다. 우리는 연대하기보다 작은 차이를 벌려 나와 너는 다르기 때문에 다른 대우를 받아야 한다고 생각한다. 그러나 비정규직으로, 모성 이데올로기로, 신자유주의 정부에 의해 고통 받는 현실은 같다. 우리는 노동에 대한 차별과 구별 짓기를 넘어서야 한다.

일단 가사노동 없이 생산노동은 있을 수 없다. 가사노동과 생산노동을 분리하여 가사노동을 경제적으로 가치 없는 노동으로 분류하는 것에 문제제기 해야 한다. 전업주부든 일하는 엄마든 ‘애 키우는 아줌마’로 무시 받는 건 동일

하다. 애 키우는 아줌마가 문제가 아니라 애 키우는 노동의 평가절하가 문제이다. 그러므로 여성들은 가사노동, 돌봄노동의 소중함을 알리기 위해 연대해야 한다.

모든 노동은 소중하며, 소중하지 않은 일자리는 없다. 연구 참여자들이 애기한 것처럼 청소든, 가사서비스 노동이든, 모텔 룸메이드든 그 어떤 노동이든 소중하며 보람 있고 가치 있는 일이다. 그러므로 생산노동이든 재생산 노동이든 모든 노동을 존중하고 노동자를 존중하자. 저들이 구별 지은 노동차별의 칸막이에 갇혀 노동 가치를 위계화, 서열화 시키지 말고 동등하게 대우하고 대우받는 사회를 만들자.

둘째, 성과 고용형태에 의해 구별되지 않고 모든 인간에게 노동권, 돌봄권, 복지권이 보장되도록 해야 한다. 지금까지 신자유주의 자본, 국가, 가부장성이 여성억압의 원인이었다면 이를 뒤집어 여성해방, 아니 인간해방의 지도를 만들어가야 한다. 자본으로부터 분할, 지배된 노동권을 되찾아오고 가부장제 도로부터 분할, 지배된 돌봄권을 되찾아오고 신자유주의 정부에 의해 빼앗긴 복지권을 되찾아오는 것이다. 모든 인간은 상호적으로 연계되어 살 수 밖에 없기 때문에 인생의 어느 순간에는 돌봄을 베풀지만 어느 순간에는 돌봄을 받아야만 한다. 복지를 제공하기도 하지만 제공받기도 한다. 인간이 하나의 주체로서 이 사회에서 당당하게 살아가려면 성과 고용형태로 구별되어졌던 노동권, 돌봄권, 복지권이 온전히 주어지는 사회가 되어야 할 것이다. 남성에게 돌봄권이 보장되도록 가장 이데올로기의 무거운 짐을 벗겨주고 여성에게 노동권이 보장되도록 모성 이데올로기의 무거운 짐을 벗겨주자. 1%를 뺀 99%의 모든 여성과 남성이 서로를 갈라놓았던 칸막이를 부수고 따뜻한 연대의 손을 서로 이제 내밀어야 할 때이다.

니체는 고통 속에 웃음이 있다며 다음과 같이 말했다. ‘고통이라는 말을 들었다고 해서 바로 어두운 표정을 짓지 말도록 하자. 이 경우에도 충분히 고려하고 충분히 뿔아낼만한 것이 있다. 무엇인가 웃어야만 할 것이 남아 있는 것이다.’

어제와 오늘의 신문 보도에는 두 죽음의 사연이 실려 있다. 하나는 엄마가 일자리를 잃으면서 빚에 시달리다 중학생 딸과 엄마, 뒤이어 아빠까지 생활고로 죽음을 선택했다는 사연이다. 다른 하나는 혼자 사시던 71세의 할아버지가 사후 자신을 수습하느라 수고할 이들에게 국밥 한 그릇이라도 챙겨먹으라며 10만원과 100만원의 장례비를 따로 남기고 세상을 떠났다는 사연이다.

그럼에도, 그럼에도 우리는 웃으며 이 길을 함께 가자. 고통 속에서 불안과 두려움으로 안간힘을 쓰는 것이 아니라 웃으며, 괜찮다고 다독이며 함께 가자.

■ 참고문헌 ■

- 마리아 미즈 (2014), 「가부장제와 자본주의」, 갈무리  
루이스A.틸리 :조앤W.스콧 「여성 노동 가족」, 후마니타스  
손승영 (2011), 「한국가족과 젠더」, 집문당  
실비아 페데리치, 「혁명의 영점」, 갈무리  
한국여성노동자회(2012), ‘임신한 여성노동자는 불량품인가?’, 30인 미만서비스업종 모성권 실태조사 토론회 자료집  
한국여성노동자회(2013), ‘투명인간 여성비정규직 여기에 있다’, 공공부문 여성비정규직 실태조사 결과분석 토론회 자료집

## 2부 여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여

### 토론문

김종숙 (한국여성정책연구원 여성일자리 인재센터장)

박진경 (인천대 기초교육원 교수)

김종진 (한국노동사회연구소 연구원)

### 여성노동의 현실과 근로생애의 특성 토론문

김종숙 (한국여성정책연구원 여성일자리 인재센터장)

#### 1. 여성노동의 현실

연구에서도 잘 나타나는 바와 같이, 우리나라 여성노동의 현실은 양적, 질적 모든 면에서 문제점을 보이고 있다. 북구에서는 양적 질적으로 모두 비교적 바람직한 모습을 보이고 남유럽국가들은 양적으로는 부족하지만 질적으로는 비교적 양호한 모습을 보이는 가운데 우리나라의 여성노동 문제는 지난 십수 년 간 동일한 모습을 반복하고 있다. 기업의 여성노동수요는 남성과 동일하게 장시간 근로가 가능하거나 저임금을 받아들일 수 있는 경우에만 집중적으로 발생하고 있다. 여성노동자는 자녀가 없을 때는 장시간 근로하다가 자녀를 양육하면서 노동시장을 떠나고 저임금, 저위직종으로라도 취업할 수 밖에 없는 현실에 맞닥뜨리는 것이다.

실태조사 결과 뿐 아니라 선행연구들이 보여준 사실들은 우리나라 여성노동자는 전 생애동안 일과 삶의 균형을 이루지 못한다. 결과적으로 여성의 근로생애사는 남성과 비교할 때 매우 복잡하며 노동시장의 진입과 퇴장을 반복할수록 비정규직 비중은 높아진다. 여성이 경력을 단절하면 평균 22%의 임금손실을 경험하며 5년 이상의 장기경력단절을 할 경우 그 손실은 두 배에 달한다. 결과적으로 우리나라 남녀 임금격차는 매우 심각하다. 즉 우리 노동시장에서 여성노동의 양적, 질적 문제는 서로 떼어서 생각할 수 없다. 결국 고용률을 높이기 위해서는 고용의 질을 높이는 문제를 함께 생각해야 한다.

## 2. 정책환경의 변화

여성고용률을 높이는 정책은 이번 정부에 갑자기 시작된 것은 아니다. 여성 고용정책은 언제나 정부의 노동시장 정책 중 한자리를 차지해왔다. 2000년대 들어서면서 여성고용과 관련된 정책은 상당한 외연의 확장을 가져왔다. 남녀 고용평등법이 일가정양립에 대한 사항을 포괄하도록 개정되었으며, 경력단절의 문제를 개인의 문제가 아닌 사회구조적 문제로 인식하고 이를 지원하기 위한 경력단절여성등 경제활동촉진법도 제정되었다.

2000년대 정부의 여성고용정책의 주요 메뉴는 출산 및 육아기의 휴가휴직제도를 중심으로 추진되었고 차별개선 조치 중 하나로 적극적고용개선조치 등이 시작되었다. 이명박 정부이후 유연근무제도, 경력단절 여성의 재취업정책, 반듯한 시간제 등이 본격적으로 추진되어왔다. 이러한 정책들이 여전히 개선되어야 하는 이유는 무엇인가? 출산 및 육아휴직제도의 활용이 여전히 어려운 이유는 사업장 규모와 고용지위에 따른 적용상 사각지대 때문이다. 매일 야근이 상시화 된 사업장에서 근로시간을 유연하게 하는 정책은 실효성을 갖기 어렵다. 적극적 고용개선조치는 500인 이상 사업장을 대상으로 여성고용 현황을 파악하고 있을 뿐 대다수의 여성근로자가 일하는 중소기업을 포함하지 않는다. 경력이 단절된 여성들이 평균 10년의 경력단절 기간을 거치고 난 후 본인이 일했던 정도의 일자리를 찾아갈 수는 없다. 근로자가 경력 1년의 공백을 거치고 나면 원하는 일자리를 찾아갈 수 없는 노동시장의 환경 하에서 말이다. 다른 사회정책은 어떠한가? 천문학적인 비용이 투입되는 대표적 사회투자정책인 보육정책은 여성고용을 효과적으로 지원하지 못한다. 보육시설 이용률이 62%인 우리나라 영유아 모의 취업률은 33%이다. 조세제도에 있어서도, 연금 및 노후보장에 있어서도 맞벌이 가구를 인지하며 정책이 수립되고 있는 것은 최근의 일이다.

법과제도의 발전에도 불구하고, 여성노동의 구조적 문제가 해결되지 않는 이유는 근로자의 고용지위에 따른 광범위한 사각지대 문제와 기업의 근로방식에서 오는 제도 활용의 어려움을 극복하지 못했기 때문이다. 즉 여성고용의 문제가 여성고용의 문제가 아니기 때문이다. 대기업/정규직과 중소기업/비정규직의 이중노동시장 문제, 장시간근로와 임금체계 등 노동시장의 주요 현안에서 여성고용문제를 함께 생각하지 않았던 탓이다. 또한 여성고용에 직접적인 영향을 미치는 각종 사회투자 정책을 여성고용 친화적으로 추진하지 않았

기 때문이다.

## 3. 누가 무엇을 어떻게 해야 할까?

새 정부 이후 2013년 고용률 70% 로드맵에 이어 2014년 한 해 동안 두 번의 정부합동 여성고용대책을 내놓을 정도로 여성노동을 둘러싼 정책환경의 변화는 그 어느 때보다 빠르고, 정책의 추진에 대한 절박감도 높다. 이제 여성노동은 과거와 같은 주변부의 이슈가 아니라 전체 노동정책을 관통하는 핵심 이슈로 자리 잡고 있다. 지금이 여성노동의 양적 질적 개선을 위한 모든 노력을 기울일 때이다.

누가 이 노력을 기울일 때가? 여성노동정책은 법과 제도가 중심이 되어왔다. 즉 정부주도형이다. 선진국의 사례들에서 알 수 있는 우리나라와의 가장 주된 차이는 기업과 노동계의 역할에 관한 것이다. 앞서 지적한 바와 같이 여성고용정책이 근로자들에게 잘 전달되지 않았던 주된 이유는 사각지대와 기업내 근로방식이었다. 단체협약에 여성고용관련 조항이 포함되지 않은 기업도 다수이며, 노동계의 주된 의제에서도 여성노동의제들은 주변부에 위치해있다. 기업의 법정 제도 준수를 높이기 위한 정부의 행정력 강화는 말할 것도 없고 노동계도 이제는 조직화된 제조업과 대기업 위주의 의제에서 벗어나 여성노동의 의제를 주요 의제로 다루어야 할 것이다.

무엇을 해야 할 것인가? 여성노동의 의제는 전 생애주기에 걸쳐 다양하다. 모성보호와 시간제뿐 아니라 채용, 배치, 승진, 보상, 평가 등을 아우르는 전 인사관리 단계의 차별을 철폐하도록 강력한 조치들을 마련해 가야 한다. 기업을 대상으로 하는 차별개선 도구들은 너무나 제한적인 수준이다. 선진국의 적극적 고용개선 조치 사례들을 통하여 알 수 있듯이 사업장에서 발생하는 차별을 실질적으로 조사하고 시정할 수 있는 기구의 설치와 운영은 매우 중요하다. 더불어 근로시간 단축이나 일과 생활의 균형을 도모하는 각종 정책들이 단순히 휴일근로나 연장근로의 해소에 머무르지 않고 우리사회의 일하는 모습을 전면적으로 바꿔나갈 수 있도록 하는 것이 중요하다. 가장 중요한 의제는 모든 정책의 여성고용 친화성을 높이는 것이다. 여성고용에 있어 가장 중요한 것은 경력단절을 예방하는 것이다. 이를 위해서는 영유아 자녀가 있는 여성의 고용률을 청년기와 같이 유지하는 것이 중요하다. 영유아기 자녀양육 지원정책이 취업부모 친화적으로 개선되도록 보육정책은 물론이며

초등기, 재가 보육 등 돌봄의 공백을 해소하기 위한 정책들을 강력하게 추진할 필요가 있다.

이를 위해서는 모든 정부의 고용정책에서 여성고용에 미치는 영향을 사전에 평가하고 점검하도록 하는 것이 중요하다. 즉 모든 의제에서 중요한 축으로 여성을 고려하는 성주류화 전략을 가져야 한다는 것이다. 성주류화 전략을 추진하기 위해 성평등원칙을 지키는 것은 물론이다. 우리 사회 안에서 여성노동이 지향하는 가치는 무엇인가에 대한 보다 많은 대화와 논의가 필요하다. 많은 여성들이 원하는 가치, 다른 부문과 조화로운 가치들을 통하여 우리 사회의 모습에 맞는 여성노동의 비전과 전략을 가져야 한다.



### ‘꿈’조차 빼앗긴 현실

여성의 경험과 삶을 관찰한 두 연구를 보면서, 첫 번째는 숫자놀음에 불과한 ‘시간제일자리’ 등 철학도 비전도 없이 동원되는 현 정부의 여성노동정책으로 인해 ‘평생평등노동권’을 위해 싸워온 30년 여성운동 성과를 하루아침에 30년 이전으로 후퇴시킨 느낌이 들었다. 두 번째는 더욱 심화된 불평등으로 ‘선택지’ 없는 여성의 ‘삶’에 가슴이 먹먹해짐을 느꼈다.

‘20대 여성의 전망이 시집 잘 가 전업주부가 되다니...’

‘평생평등노동권’을 위해 ‘차선’ 정도 될 줄 알고 선택한 ‘일가정양립’ 접근이 오히려 여성의 ‘자발적’ 선택이라는 명분을 제공하여 불평등을 정당화하는데 기여하고 여성의 발목을 잡는 ‘최악’의 선택이 될 수 있다는 위기감이 든다.

더욱 심각한 것은 한 번도 이루지 못한 ‘평생평등노동권’의 꿈이 이제는 꿈조차 꾸지 못하는 구시대적 가치로 여성운동사에서나 발견할 수 있는 용어가 되었다는 것이다.

### 시간제일자리, 자발적 선택으로 위장한 차별과 배제

‘일가정양립’은 출산육아기 여성의 심각한 노동단절에 의한 M자형 유형을 극복하기 위한 대안의 하나로 논의되기 시작하였는데, 그 의미는 여성에게 전적으로 부가되어온 재생산 영역인 가사와 육아 역할을 국가와 남녀가 함께 나눔으로써 여성이 노동단절 없이 안정적으로 경제활동을 이어나가고, 반면

남성에게는 과도한 노동시간 조절을 통해 재생산영역에 참여하게 함으로써 '생활권'의 회복이라는 사회적 가치의 대전환을 요구한 것이다.

그러나 두 경험적 연구를 통해 '일가정양립'의 본연의 목적은 상실한 채 여성에게 일과 가정이라는 이중적 부담을 강요하는 양상으로 변질되거나 여성의 노동을 '주변적 노동', '짜구려 노동'으로 전락시켜 남녀 격차만 더욱 크게 함으로써 불평등이 심화되었음을 확인할 수 있었다.

이러한 배경에는 '경제 효율'이 지배적 가치인 신자유주의와 가부장제가 만나 '성역할'에 경제적 효율의 잣대를 들이대 성별직종분리를 더욱 강화하였고, 여성 산업예비군의 양성을 통해 2차 노동시장인 저임금과 하위직 업무에 여성을 내몰고 있으면서 마치 일가정양립이라는 명분에 의해 여성이 '자발'적으로 선택한 것처럼 위장함으로써 오히려 과거보다 불평등구조를 발전하기 어렵게 하거나 발전을 하더라도 여성에게 자발적 선택에 대한 책임으로 전가하고 있기 때문이다.

### 여성은 결코 시간제일자리를 원하지 않는다

국가도 남성도 분담하지 않은 채 여전히 여성에게만 한정된 '일가정양립' 접근은 여성의 이중부담을 기정사실화함에 따라 여성을 더욱 힘들게 하고 결국 시간제라도 '안정적으로 보장'해주면 좋겠다는 부질없는 기대를 하게 만들었다. 그것도 직업을 갖는 첫 번째 이유가 되어야 할 '자아실현'이 이제는 사치스럽게 느껴질 만큼 '생존'을 위해 혹은 오르기 만하는 전세값이나 블랙홀이 되어버린 사교육비를 위해 3無시대(무법천지, 무권리, 무시)로 내몰리는 현실 속에서 더욱 그러하다. 더욱 슬프게 하는 것은 정규직이 꿈이 되어버린 노동 현실에서 전업주부는 시간제를, 시간제는 비정규직을, 비정규직은 정규직을 꿈꿔야 하는 초라해질 대로 초라해진 인간의 노동권이 그마저도 여성에게는 초라한 꿈조차 허락하지 않고 시간제일자리나 던져주며 생색내는 국가를 마주하고 있는 현실이다.

실제로 두 경험적 연구에서도 드러나듯이 여성은 결코 시간제를 원하는 것이 아니다, 시간제일자리 조건으로 '정규직' 72%, 월평균 150만원이상 49% 등이 의미하는 것은 '시간제일자리'와는 거리가 먼 조건이라는 점과 실제 시간제로의 이직 의향이 매우 적게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

그럼에도 최저수준을 유지하고 있는 한국의 여성경제활동참가율이 담보상태에 있지만 여전히 여성의 경제활동을 지속가능하게 하는 것은 '친정엄마'나 여성 주변의 인적 자원 여부, '운'에 맡길 수밖에 없는 회사의 평등대우, 거기에 더해 개인의 눈물겨운 의지로 살아남는 길 밖에 없다보니 시간제일자리의 함정에 잠시 솔깃할 수밖에 없는 것도 사실이다.

책임지려하지 않는 무능력한 국가가 철학도 비전도 없이 던져 놓은 시간제일자리는 여태 그랬듯이 여성의 노동 지위를 더욱 낮게 끌어내리고, '성평등'의 가치를 더욱 멀어지게 할 것이 불을 보듯 뻔하다.

### 북유럽의 모델에서 길을 찾다

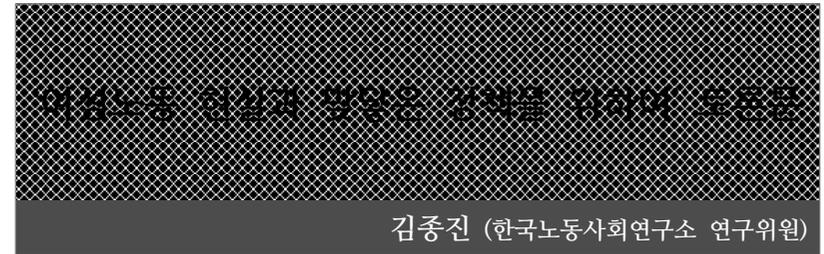
발제1에서 논의한 바와 같이 대부분의 국가들이 여성고용률 제고를 위한 다양한 방법을 동원하고 있지만, 분명하게 차이를 보이고 있는 것은 파트타임을 늘려 남녀격차를 확대하는 서유럽에 비해 파트타임의 여성비중이 점차 줄어들면서 남녀격차가 가장 적은 국가군에 속하는 북유럽의 사례이다. 북유럽의 높은 여성 고용률과 낮은 남녀격차는 북유럽의 사회보장 수준과도 높은 상관성을 보이고 있어 우리에게 시사하는 바가 크다. 북유럽의 '일가정양립'은 여성만의 노력이 아닌 남녀 모두의 가치임은 이미 알려진 바가 많다. 부친권터로 알려져 있는 스웨덴의 육아휴직제도를 보면 남성의 육아휴직률이 여성 84%와 별반 다르지 않는 79.2%로 나타나고 있는데, 이를 가능하게 했던 것은 16개월의 육아휴직 중 2개월은 남성이 반드시 써야 종전 급여의 80%에 달하는 육아휴직수당을 지급하도록 하는 등 강제성을 동원하고, 2개월을 넘겨 남성이 육아휴직일을 더 쓰게 되면 '평등보너스'라고 해서 그 일수만큼 높은 세제 혜택을 주고 있어 상당한 효과를 보이고 있다<sup>43)</sup>. 그 외에도 높은 사회보장하에 연대임금제도와 동일노동 동일임금 원칙, 개인단위 과세 등 평등한 노동환경이 여성경제활동은 물론 여성의 높은 지위 나아가 국가의 발전에도 큰 성과를 보이고 있음은 명백한 사실이다.

43) 유모토크엔자사토 요시히로 "스웨덴 페러독스" 김영사 p110

## 더 이상 늦기 전에 '평등'이다

여성을 지원하는 것이 아닌 이중부담을 강요하고 있는 '일가정양립'의 잘못된 개념을 교정하고 '평등권'과 '생활권'의 관점으로 확장시켜 재논의해야 할 필요가 있다. 또한 보육정책과 같이 여성고용을 촉진하려고 마련한 보육예산 증가가 실제 여성고용에 미치는 영향력을 확인하기 어려운 것은 여성노동현실과는 괴리된 보육정책과 여전히 절대적으로 부족한 보육 인프라가 효과성을 반감시키고 있기 때문임을 직시하고 이 역시 여성의 요구가 아닌 사회 공동의 요구로 확장시켜 나갈 필요가 있다.

그리고 잊혀진 '평등'의 가치를 다시 전면에 세워 여성노동정책의 방향을 재정립할 필요가 있다. 변한 것도 나아진 것도 없는데 젠더관점은 차치하고 생물학적 성이 갖는 여성에 대한 감성적 이해도 기대하기 어려운 '여성대통령'임에도 그 존재만으로 '착시현상'에 가담하고 있어 한국은 이미 성평등은 물론 여성의 권한이 높아졌다는 오해를 만들어내었고, 이에 근거해 상대적 박탈감에 시달리는 사회적 약자들이 여성을 '혐오의 대상'으로 공격하는가 하면, 아무데나 들이대는 역차별의 역지 논리에 부응하여 '젠더평등'이 아닌 생물학적 '양성'평등에 머물러 있는 최고의사결정기구인 국회의 논의수준을 냉정하게 직시하고, 더 늦기 전에 '성평등'의 가치를 다시 제기하고 이를 실현하려는 노력이 요구된다.



## 1. 발제문 함의 및 의견

### □ 총괄 발제문 의견

- 무엇보다 여성노동/여성단체 공동 토론회 주요 발제문의 글은 노동 및 노사관계 연구자 입장에서 반가움과 동시에 반성을 하게 함. 지난 몇 년간 노동 및 노사관계 연구조사 흐름을 보면, 다수의 연구결과 중 여성노동문제를 다룬 글들이 많지 않음. 이는 몇 가지 요인들이 있겠으나, 젠더(gender) 차원 문제를 떠나 노동 연구결과 또한 노조 조직률과 집중성을 반영한 남성지배적인 사업장(1차 노동시장, 대기업, 공공부문)이었기 때문일지도 모름.
- 하지만 최근 사회학이나 여성학 전공 노동문제 연구자나 활동가들의 연구는 좀 더 면밀한 여성노동의 문제를 다차원적인 차원에서 접근하고 있다는 느낌이 확인됨. 예를 들면 이번 토론회 발표문에서 알 수 있듯, 여성노동문제 관련 국제비교는 물론이고, 우리 사회의 여성노동문제와 관련하여 양적조사(기존 통계, 설문조사), 질적조사(면접조사) 등의 다양한 방법론이 활용되고 있다는 것임.
- 이는 여성노동의 현상과 실태를 다양한 측면에서 포착하기 위한 노력의 결과이며, 이를 통해 차별과 불평등 그리고 제도적, 정책적, 실천적 대안까지 각 단체들에서 제시되고 있다는 것에서 알 수 있음. 다만, 그럼에도 불

구하고 여성노동연구자들의 후속세대가 단절(?)되고 있다는 점은 여성노동이 맞닿은 또 다른 정책적 과제로 보여짐.

#### □ 발제문1. 여성노동의 현실과 근로생애의 특징(장지연, 한국노동연구원)

- 먼저, 발제1(장지연 박사님)의 주요 문제의식은 포괄적 노동접근법에서는 찾아 볼 수 없는 것임. 예를 들면 ‘성평등을 위한 페미니스트 운동의 방향 2가지’(노동의 권리 vs. 노동하지 않을 권리, 노동시장 동등 대우 요구투쟁 vs. 가사노동의 가치인정 선행)이며, 이 문제의식은 토론회자에게 깊은 울림의 메시지임. 사업장 내 ‘비정규직의 정규직 전환’을 둘러싸고 발생할 수 있는 또 다른 문제의식(노동 직무 가치 논쟁)과 맥락상 비슷한 고민을 던져 주고 있기 때문임.
- 특히 발제문 주요 핵심인 ‘일과 삶의 균형’(WLB) 전략을 확인하기 위한 3가지 접근법(국제비교, 실태조사: 현실과 인식, 근로생애과정 분석)은 여성노동의 실태와 문제를 잘 보여주고 있다고 판단. 이는 <그림 II 3-4>를 통해 주요국의 파트타임 고용률 변화를 통해서 현 시기 정부가 이야기하고 있는 고용률 목표 정책의 허구성을 잘 지적해주고 있음.
- 실제로 현재 주요 선진국 중 우리나라처럼 파트타임 증가의 대표적 나라로 꼽히는 독일(슈바르쯔 아르바이트=블랙노동)과 네덜란드 및 영국(제로-아워)처럼 단시간 근로자(파트타임) 증가는 ‘저임금-서비스-여성-초단기 비정규직’ 양상이라는 노동시장의 왜곡을 불러 올 수 있다는 점에서 큰 의의가 될 수 있을 것으로 보여짐. 이는 발제문 <표 II-1>의 종합정리 분석결과에서 확인 할 수 있음.
- 설문조사 결과에서 확인할 수 있는 것은 ‘여성 노동시간과 고용모델’이 ‘저임금 단시간 모델’이 아니라, ‘일과 삶의 균형이 가능한 모델’(좋은 일자리)이라는 점임. 희망 노동시간 1일 7시간, 희망 임금 187만원 정도. 결국 현 정부의 고용률 70% 목표가 여성 중심(경력단절)이라는 점을 고려할 때 낮은 최저임금과 사회적 안정망 상태에서는 노동시장에서 부차적인 노동으로

간주되는 ‘0.5 모델’(짚오 모델)에 불과한 것임.(현재 20% 여성 단시간 근로)

- 다만, 조사 결과 중 재미있는 사실은 여성단체연합 설문조사 대상의 표본(대출 78.6%, 기혼여성 76.4%, 대구경북/대전충청, 전북 지역이 각각 21.6%, 19.7%, 17.4% 과대대표)이 과연 우리 사회의 ‘저임금 혹은 차별받고 있는 여성’의 인식과 어느 정도 동일시 할 수 있을지는 조금 의문임. 더불어 여성단체 회원들의 노동조합에 대한 인식과 태도 등을 알 수 있는 문항들이 없기에 조심스럽지만. 여성노동이 왜 최근 ‘정체’, ‘위축’되고 있는지 동일한 조사대상의 결과로 판단할 수 없어 아쉬움이 있음.

#### □ 발제문 2. 세대별 여성노동자 일의 욕구와 현실의 간극(임윤옥, 한국여성노동사회)

- 먼저, 발제2(임윤옥 대표님)의 주요 문제의식은 “20대-60대 여성노동자들은 어떤 노동경험을 하였으며, 일의 의미는 무엇이라고 느끼는지, 일자리에 대해서는 어떤 욕구와 바람을 갖고 있으며, 그 바람이 좌절되었다면 그 이유는 무엇인지?”이며, 최근 정부의 시간제 일자리 정책과 연동하여 고찰하고 있음.
- 연구조사는 22명(20대 4명, 30대 7명, 40대 5명, 50대 3명, 60대 3명)의 심층면접 조사 방식을 통한 노동시장 이력과 노동상황을 주로 다루고 있음. 구술 내용 대부분은 기존에 여성노동자들이 직접적인 내용들을 그대로 보여주고 있음. 가족문제, 저임금 불안정 일자리 문제, 부당한 고용관계 문제 등.
- 그런데 이와 같은 문제를 ‘시간제 일자리’에 꼭 맞추어 분석할 필요성이 있는지는 다소 의문임. 시간제 일자리는 그 자체로서 문제와 한계가 분명한 고용정책임. 오히려 애초 문제의식처럼 현재 여성노동의 일 경험과 노동시장의 배제와 차별 속의 문제를 사회구조적 혹은 조직과 행위적 차원에서 어떻게 해결할 것인지의 실천적 대안으로 지평을 넓히는 것이 좋았을

것으로 판단.

- 예를 들면 몇몇 인터뷰 구술 내용에서 확인 가능한 “돌봄 문제”, “간접차별”, “생활임금”, “일과 삶의 불균형의 시간” 문제 등을 이론적, 제도적, 정책적, 실천적 차원에서 문제 제기하고, 이와 연동된 여성노동/여성단체의 요구와 대안을 토론과 의제로 제시하는 형식이 더 좋지 않았을까하는 생각임.

## 2. 여성노동 문제 어떻게 볼 것인가?

### □ 관심과 메모 - 여성 고용과 노동의 성격

- 주요 발제문에서 현재의 여성 노동의 문제점들이 모두 확인되고 있음. 때문에 필자가 특별하게 더 첨언할 이야기는 없으며, 이 토론회 주관/주체가 여성노동 및 여성단체라는 점을 고려하면 몇가지 아이디어 차원에서 실천적 문제의식을 전달함.

[그림 1] 서비스산업과 여성 노동시장 참여여 모형



주 : 1) 경제상황과 정부 정책은 외적요인(Exogenous Factor)으로 이념형의 하나로 제시했을 뿐 시기와 상황에 따라 다를 수 있음.

2) 서비스산업은 학계에서 주로 사용되고 있는 하위 업종 4개(생산자 서비스, 유통서비스, 개인서비스, 사회서비스)를 시준으로 대표 여성 저임금 비정규직 직종을 예시한 것임.

- 먼저, 주요 선진 나라와 마찬가지로 우리나라 또한 여성노동 주요 직무는 상대적 저임금의 긴박된 유형으로 구획되어 지고 있음. 우리 사회에서 “왜 여성 노동의 일자리가 ‘막장’(dead-end job) 일자리여야만 하는가?” 라는 질문의 본질적으로 던져야 할 시기인 듯 함.
- 예를 들어 [그림1]처럼 주요 서비스산업의 다양한 업종/직군/직종에서 왜 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’(모델1)이 아니라, ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단기근속-저임금-패배자 모델’(모델2)로 확산되고 있음. [시간제 일자리 대표적 정부 정책]

### □ 여성 노동 - 시간의 정치가 필요한 시점

- 다음으로, 현재의 여성 노동자의 ‘일과 삶의 균형’을 방해하는 요인은 단순 작업장의 ‘실노동시간’ 이외에 ‘휴게시간 1:점심시간’, 휴게시간 2: 휴식시간, ‘출퇴근 시간’이라는 일과 노동의 구속노동시간(12시간 30분)의 흐름 속에서 볼 필요가 있음. 수도권외의 경우 서울 사업장 소재지인 경우 경기 인천지역에서 출퇴근 시간이 약 1시간 30분 정도에 달함.
- 반면 여성 노동자들은 구속노동시간 이외의 삶의 균형을 위한 시간(10시간-13시간) 중 수면시간을 제외하면 집안일과 자녀-가족돌봄 시간으로 거의 대부분 소비하고 있음. 실제 본인의 여가나 자기계발을 위한 시간은 여성노동자들에게 거의 불가능한 조건이라는 것임. 결국 향후 여성 노동의 문제가 지난 몇 년 동안 “일과 삶의 균형” 그 자체를 넘어선 문제, 즉, <시간의 정치>로 확장될 필요가 있다고 보여짐.

[그림 2] 서비스산업과 여성 일과 노동 vs. 삶의 균형시간



\* 자료 : 서비스연맹 유통, 호텔 등 서비스여성 노동자 실태조사(2014년 1,434명)

□ 여성 노동 - 작업장 건강과 안전 문제

- 끝으로, 현재의 여성 노동자 문제에서 낮은 수준의 메모 차원에서 언급하면, 다수의 유통서비스 노동자들의 의자, 휴게실 등 기본적인 일터 공간의 재구성(하지정맥류)을 기획하는 것도 필요함. 3천명이 넘는 백화점과 면세점에서 8명이 들어갈 수 있는 베드형 침대를 배치하는 것을 자랑(?)스럽게 여기는 자본과 경영의 태도는 문제이며, 어쩔 수 없이 떠밀려 감정노동 문제를 소비자의 실천과 윤리로 사회적 관심을 돌리려는 태도도 문제임.



한국 B 대형마트 휴게실



한국 A 백화점 휴게실



독일 유통매장 계산(포스)와 의자



네덜란드 J 유통업체 휴게실



- 더불어 다수의 여성노동자들이 근무하고 있는 작업 공간의 주요 직업성 산업안전 건강의 문제를 좀 더 천착하여 하나하나 찾아내고 문제 해결을 시민사회진영과 노동진영이 함께 풀어야할 과제로 판단됨. 예를 들면 콜센터 상담사나 유통 계산 직원처럼 장시간 손가락을 활용하는 노동자들의 주된 문제인 손가락 관절 문제는 자지만 작은 정책(파라핀 베스 설치)으로 충분히 해결할 수 있는 문제임.



콜센터 상담사  
유통 계산직  
  
주요 손가락  
유병을 부위



국회 여성가족위원회의 첫 국정감사를 치르면서 마주한 두 가지 사례를 통해, 여성일자리와 여성노동현실을 짚어보고 정책적 대안을 모색하고자 함.

#### □ '새일센터'를 통해서 본 여성 일자리의 '질'

- 여성가족부는 경력단절 여성의 재취업을 지원하기 위해 전국에 140개소의 새일센터를 운영하고 있음.
- 새일센터를 통해 취업한 여성들의 고용유지현황을 살펴보면, 여성노동자의 고용보험 미가입율이 40%를 넘고, 그나마 고용보험에 가입된 여성의 절반이 평균 고용유지기간이 6개월 미만인 것으로 나타나고 있음.

(단위 : 건, 명)

구분	구직등록	취업	고용보험 가입	3개월 미만	3~6개월 미만	6~12개월 미만	12개월 이상
2011년	187,006	117,370 (62.8%)	71,360 (60.8%)	22,469 (31.5%)	14,519 (20.3%)	12,356 (17.3%)	22,016 (30.9%)
2012년	194,494	122,610 (63.0%)	70,679 (57.6%)	22,353 (31.6%)	12,450 (17.6%)	12,618 (17.9%)	23,258 (32.9%)

\* 자료 : 여성가족부

\* 새일센터를 통해 취업한 전체 취업자가 해당 연도 내에 고용보험 가입 사업장에 취업한 건수임.

\* 고용부의 고용보험DB 활용, 고용보험 적용 사업장 취업자의 고용보험 유지기간임.

\* 취업시점으로부터 1년이 경과한 시점에 조사함.

- 이는 전체 근로자의 고용보험 가입률(87.5%, 2012년, 고용노동부)보다 30% 가까이 낮은 것으로, 재취업한 여성들의 약 40%가 고용보험이 적용되지 않는 질 낮은 일자리에 방치되었음을 의미함.
- 또한 재취업한 여성들 중 새 직장에서 3개월 이내 그만두는 비율이 30%를 넘고, 6개월 이내 그만두는 비율이 절반 정도에 이른다는 사실은 재취업한 여성들이 안정적이고 장기적으로 근무하기 어려운 열악한 노동 환경에 처해있음을 의미함.

⇒ 여성 일자리 질의 제고를 위해서

- ① 여성비정규직 공공부문부터 우선적 정규직 전환, 기간제 사용사유제한 등 적극적 정책 실시
- ② 최저임금 대폭적 인상, 남녀임금격차 해소
  - 최저임금위원회에 저임금노동시장의 주요당사자인 여성들의 목소리를 대변할 수 있도록 여성위원 비율 높여야
  - 현재 최저임금위원회 여성비율 공익위원 30%, 근로자위원 11%, 사용자위원 11%
- ③ 저소득 여성노동자를 위한 사회보험 적용 확대
- ④ 사회서비스, 돌봄서비스 종사자 처우개선

#### □ '췌레이테크코리아'의 사례를 통해서 본 여성노동인권의 문제

- '췌레이테크코리아'는 견출지와 라벨 등을 제조하며 2013년 300만불 수출탑까지 수상한 탄탄하고 건실한 업체임. 그러나, 여성노동자가 탈의실과 휴게실로 쓰는 컨테이너에 CCTV를 설치하고 사장이 자신에게 순종할 것을 강요하며 특정 여성조합원에게 두 시간동안 폭력행위를 행사하는 등 4~50대 여성노동자들의 인권유린으로 악명 높은 사업장이었음.
- 이 분들이 여성이라는 관점에서, 여성들이 최소한의 권리를 보장받으며 일할 수 있는 조건을 만들기 위해 지난 9월 17일 여성가족부의 지원을 요구하는 서류를 제출하려 했지만 거절당함. 그 경위에 대해 여가부는 '여성가족부 소관 업무를 설명하고, 조사 중인 사건에는 개입하기 어렵다'

는 입장을 설명하였음'이라고 답변함.

- 여성노동현실의 공론화 필요성과, 여가부와 정부의 적극적인 대처를 촉구하기 위해 국정감사의 증인으로 (주)레이테크코리아 대표를 출석요구함. 이후 상황이 급반전하며 여가부 차관이 10월 20일 레이테크코리아 노조 측과, 21일에는 사측과 면담 진행함. 그리고 22 ~ 23일 양일간 노사교섭을 통해 합의에 이르고 사태 해결됨.
- 노조와 사측의 대립으로만 보지않고, 여성의 인권이 유린된다는 관점이 노동자들을 고용노동부에서 여성가족부로 시선을 돌리게 했고 그것이 문제해결에 있어 주효했다고 생각함.

- ⇒ 노동의 문제로만 한정하지 않고 여성의 인권, 여성이 제대로 일할 권리 차원으로 확장하여 열악하고 어려운 여성노동현장의 소리를 담아낼 수 있는 정부부처의 기구, 기관이 필요함.
- ⇒ 현재 여성가족부에는 성매매, 성폭력, 가정폭력 등 여성의 안전에 대해 대처하고 전담하는 산하기관인 '한국여성인권진흥원'이 있음.
- ⇒ '인권'개념의 확장. 정부기관으로 '여성노동인권센터' 설립이나 또는 여성가족부 내에 '여성노동인권국' 등의 설치 필요함.

**여성노동, 지속의 조건을 찾아서**  
**여성노동, 현실과 맞닿은 정책을 위하여**