


Ⅰ 제6회 서울노동권익센터 노동권익포럼 Ⅰ

서울 여성,  
노동불평등 차이를 말한다.

Seoul  
Labor  
Center



일시 : 2016년 10월 12일(수) 16:30 ~ 18:30

장소 : 서울NPO지원센터 주다(교육장 1)

  
서울노동권익센터

I·SEOUL·U



# 프로그램 안내

사 회: 김재민(서울노동권익센터 연구위원)

시 간	주 요 내 용
16:30~16:40	인사말씀 - 문중찬(서울노동권익센터 소장)
16:40~17:20	발 표 한국 노동시장 구조 변동과 젠더 불평등의 변화 - 발표자: 김영미(연세대 사회학과 교수)
17:20~17:50	토 론. - 토론자 1: 임윤옥(한국여성노동자회 공동대표) - 토론자 2: 신경아(한림대 사회학과 교수) - 토론자 3: 김동완(서울시 노동정책팀장)
17:50~18:30	플로워 토론, 질의/응답



## 목 차

### <발표문>

발표. 한국 노동시장 구조 변동과 젠더 불평등의 변화(김영미) .....	1
--	---

### <토론문>

토론1. 임윤옥(한국여성노동자회 공동대표) .....	21
-------------------------------	----

토론2. 신경아(한림대 사회학과 교수) .....	27
-----------------------------	----

토론3. 김동완(서울시 노동정책팀장) .....	31
----------------------------	----



발표.

## 한국 노동시장 구조 변동과 젠더 불평등의 변화<sup>1)</sup>

김영미 (연세대 사회학과 교수)

### I . A puzzle

한국사회는 1997년 금융위기 이후 기업들의 고용구조조정, 실업률의 증가, 비정규직의 증가 등 노동시장의 구조적 변화로 일자리 양극화와 소득 불평등 심화 그리고 빈곤율의 증가를 경험하였다. 금융위기 20여년이 지난 지금 우리가 얻은 교훈은 불평등의 증가가 경기변동에 따른 일시적 현상이 아니라, 경제적 영역을 넘어 사회적 문화적 영역으로 확산되고 있다는 것이다. 경제적 보상뿐만 아니라 주거, 교육, 건강, 문화생활, 재난의 위험, 정치적 대표성 등 사회의 다양한 영역에서 불평등이 확산되고 있다. 이러한 일련의 변화들은 한국 노동시장의 근본적인 구조 변동과 연관되어 있다. 한때 산업화와 평등을 동시에 달성한 기적적 사례로 꼽히던 한국이 OECD국가들 중 세번째로 불평등이 심한 국가로 변화하기까지 한국의 노동시장에서는 무슨 일이 어떻게 벌어졌던가?

금융위기 이후 한국의 노동시장 변화는 다음의 세 가지 현상으로 특징 지워진다. 1) 노동시장에서 임금불평등의 증가, 2) 저임금 서비스 부문의 확대, 그리고 3) 높은 젠더불평등의 온존이 바로 그것이다. 한국의 임금 불평등은 2012년 현재 하위 10% 대비 상위 10%의 임금이 4.71로 불평등도가 높다고 알려진 미국의 4.35에 비해 높다 (OECD, 2014). OECD 34개국 중 두 번째로 높은 불평등 지수다. 이는 경제위기 직후인 2001년 4.09에 비해서도 높아진 수치로 한국의 노동시장불평등이 확대되고 있음을 보인다. 한국의 노동시장 불평등은 미국과 같이 초고임금 CEO 및 전문가들의 증가가 아닌 저임금 근로자의 확대가 주도하는 것으로 보이는데, 2012년 현재 저임근로자가 차지하는 비중은 25.1%로 미국의 25.4%와 거의 흡사한 수준이며, OECD평균인 16.1%에 비해 한층 높다. 한편 한국의 성별 임금격차는 이보다 더 두드러진다. 남녀 평균임금차를 남성 평균임금으로 나눈 수치

1) 이 글 중 일부는 한국여성노동자회에서 주최한 「젠더 관점에서 본 최저임금 포럼- 월급봉투가 묻는다. 젠더불평등과 사회정의」의 “1강: 노동, 젠더, 불평등의 변화”(2016.9.29)에서 발표되었음을 밝힙니다.<편집자 주>

는 2012년 37%로 이는 2001년의 39%로부터는 조금 감소한 것이지만, 두 해 모두 OECD 회원국 중 가장 높다(2012년: 18%, 2001년: 15%). 남녀 간의 고용률 격차 역시 OECD 국가들 중 가장 큰 것으로 나타나고 있으며 격차의 감소추세가 타 국가들과 비교할 때 이례적으로 완만하다(OECD, 2014). 한국 여성들의 경력단절 패턴은 여전하여, 여성들의 M자형 경제활동참여 곡선이 최근 상당히 완화되고 있는 일본과 비교할 때 한국은 계곡(고용률 최저점)의 깊이가 다소 완화되고는 있지만 상당히 완고하게 지속되고 있다(정성미, 2014; 정이환, 김영미·권현지 2012). 불평등 증가, 저임금 서비스 노동시장의 확대, 젠더불평등의 지속이라는 논리적으로는 상호독립적인 이 세 현상이 결합되어 한 묶음으로 나타나는 최근 한국노동시장의 특성을 어떻게 설명할 수 있을까? 기술결정론 혹은 신자유주의 확산론과 같은 기존의 이론들은 불평등 현상의 부분을 각자의 논리로 설명하고 있으나 90년대 경제 위기 이후 지속되고 있는 경제적 불평등, 저임금 일자리의 증가와 함께 OECD 최고 수준의 젠더불평등이 온존하고 있는 현실을 모두 일관되게 설명하는 데, 특히 임금불평등의 증가와 젠더불평등의 지속을 단일한 논리로 설명하는 데에는 한계가 있다.

## II. 기존의 설명들: 기술결정론, 신자유주의 확산론과 그 한계

신고전주의 경제학자들은 무엇보다 기술적 설명 틀에 근거하여 이러한 현상을 분석하고자 할 것이다. 숙련편향적 기술변화(Skill biased Technological Change)론은 불평등의 원천으로 중간 정도의 숙련을 요구하는 관촬았던 일자리의 기술 대체와 숙련 친화적 기술 진보에 따른 생산성 향상분을 임금프리미엄으로 지급받는 고숙련 일자리의 확대를 꼽고 있다 (Autor et al., 2006; David, Levy and Murnane, 2002). 여성의 전문직 고용 비중 증가로 인한 젠더격차의 축소 혹은 여성 내 격차 확대에 대해서는 기술 변화의 설명논리가 기여하는 바가 있을 것이다. 하지만 이러한 고부가가치 일자리가 양적으로 현저하게 증가하고 있지는 않은 한국에서 왜 최근 OECD 최고 수준의 임금 불평등이 나타나고 있는지에 대해 기술 중심론은 제대로 설명하지 못하고 있다. 한국의 현재 임금 불평등의 확산을 설명하는 주요인은 고임금이 아닌 저임금 일자리의 확산에 있기 때문이다. 물론 숙련편향적 기술변화론을 약간 변형해 기술로 쉽게 대체할 수 없는, 대인적 상호작용 기반 서비스 및 재생산 서비스가 관련 일자리의 공간적 고착성 및 해외이전의 제한성으로 인해 잔존하는 상황을 설명할 수 있지만 (Card and DiNardo, 2006), 이들 일자리가 저임 여성 일자리로 고



착되는 메커니즘에 대해서는 제대로 답하지 못하는 한계가 있다 (Dwyer, 2013).

기술 변화의 자연스러운 결과가 아니라면 무엇일까. 노동시장 불평등의 증가에 대한 보다 일반적인 설명은 신자유주의의 확산론이다. 현재의 불평등이 신자유주의적 구조조정의 결과라고 보는 연구들은 사실 진보적 시각과 보수적 시각 모두에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 진보적 시각에서의 주요 논리는 신자유주의적 환경 하에서 제도의 탈각 (규제완화)과 기업의 시장 지배력 강화 (사유화, 인수합병을 통한 거대화, 금융화, 주주 중심 거버넌스와 단기배당 중심 운영의 강화)가 노동을 보호하는 각종 법규제의 완화 및 노동조합과 단체협약을 비롯한 결사적 규제제도의 약화와 연계되어 자연스럽게 노동의 질 악화와 임금 불평등 증가를 가져온다는 것이다(정이환·이병훈, 2002). 보수적 시각은 시장 합리성의 강화에 중점을 두고 있으며 주요 논리는 임금결정과정의 과거와 같이 집단적 힘의 크기나 연공급과 같은 제도적 장치보다는 개인의 숙련 등 시장력에 의존하게 되면서 노동자 내부의 개별화가 진행된 결과 임금격차가 증가하고 있다는 것이다(오정훈, 2000). 둘 모두 임금불평등의 증가는 설명할 수 있으나 문제는 동일한 논리로 젠더불평등의 온존을 설명하기는 어렵다는 점이다. 보수적 시각의 논지에 따르자면 시장 합리성의 증진은 차별과 같은 비합리적 고용주 행태를 규율하고 능력주의적 인사관리를 확산시켜 교육받은 여성들에게 기회를 제공한 결과 젠더불평등을 축소시켰어야 할 것이다.<sup>2)</sup> 진보적 시각의 설명에서도 노동자 보호의 약화, 유연고용계약의 활성화의 부정적 결과는 남녀를 불문해야 할 것이다. 그러나 경제위기 이후에도 OECD 최고 수준의 젠더 불평등은 온존하고 있으며, 남녀임금격차가 소폭 줄었으나 이는 차별의 약화를 통해 고임금 여성들이 증가한 결과는 아니다(김영미, 2009). 한국에서 신자유주의의 확산은 전근대적 차별, 귀속적 지위에 기반한 불평등 등이 시장합리성에 의해 대체되는, 이른바 ‘모든 단단한 것이 녹아 공기 중에 사라지는’ 과정은 아니었다. 한국에서는 신자유주의적인 구조조정을 통해 노동시장의 분절적 속성이 오히려 강화되어 왔으며 그 과정에서 시장 밖의 사회적 규범, 편견, 스테레오타입 등이 적극적으로 활용되어 온 특징을 보인다. 김영미(2009)는 이러한 과정을 계급-편향적 고용체제 변화로 가설적 설명을 시도한 바 있다. 큰 내용은 이렇다.

시장경쟁이 강화될수록 기업은 임금유연성과 고용의 수량적 유연성을 확보하고자 하는

2) 불평등의 개인화 결과 임금불평등은 증가할 수 있으나 젠더불평등이 약화된다는 주장의 논지는 다음과 같은 예를 통해 볼 수 있다. “여성의 임금수준이 올라가고 있는 것은 전문직 여성이 점차 늘어나고 있음을 반영하고 있다. 앞으로는 남녀격차가 아니라 남녀를 불문하고 개인 간 임금격차가 문제가 될 것으로 보인다. 사회가 점차 전문화되고 연봉제가 확산되면서 동일 업종 내에서도 아이디어와 창의성을 겸비한 사람과 그렇지 않은 사람간의 임금격차는 더욱 커질 것이기 때문이다 (오정훈, 2000).”

전략들을 취하게 되는데, 인력 배치 및 보상체제의 유연성을 극대화하고자 하는 인사관리 전략의 변화는 정규직을 대체하는 비정규직 고용의 확대, 근속급을 대체하는 성과급의 확대로 이어지고 그 결과 기존의 연공형 내부노동시장 고용체제를 약화시키게 된다. 이때 중요한 것은 연공적이면서도 평등주의적 성격을 띠는 내부노동시장 질서가 와해되고 시장지배적 고용 질서가 확산되는 과정(정이환·이병훈, 2002)이 모든 계급에서 동일한 속도로 진행되는 것이 아니라는 점이다. 경제위기 이후 비정규직의 증가 속도가 저학력, 단순노무직, 서비스직 등에서 훨씬 빠르게 나타나고 있으며(이효수, 2002), 경제위기 이후 중간계급과 비교할 때 노동계급 근로자의 장기실업 확률이 커졌다는(신광영·이성균, 2000) 기존 연구들이 예시하는 것처럼 내부노동시장의 해체 속도는 비숙련 노동계급에서 빠르게 나타나고 있다. 이러한 계급-편향적 고용체제 변화는 과거 내부노동시장 하에서 연공급 관행에 의해 외부노동시장에서 상응한 위치에 있는 근로자들보다 상대적 이득을 누릴 수 있었던 비숙련 근로자들이 경제위기 이후 이러한 조직의 보호로부터 빠르게 배제되고 있다는 것을 의미한다.<sup>3)</sup> 경제위기 이전 시기에 남성 저숙련 근로자들이 유사한 조건의 여성 근로자들보다 내부노동시장에 포함될 가능성이 상대적으로 높았으리라 가정한다면, 비숙련 남성근로자들이 이러한 고용체제의 변화에 상대적 타격을 가장 크게 받았으리라 추측할 수 있다.

김영미는 분포적 접근이라는 새로운 방법을 통해 경제 위기 이후 특정 집단, 즉 비숙련 직 노동계급 남성근로자들의 저임금화가 남녀 간의 상대적 임금격차를 축소시킨 주요 이유였음을 밝히며, 임금불평등의 증가와 젠더불평등의 약화의 동시적 진행이 경제위기 이후 시장경쟁이 강화된 데 기인한 것이라면 그것이 차별받는 소수자들의 족쇄를 풀어주었기 때문이 아니라, 시장경쟁의 강화 속에서 비정규직 고용 및 생산의 외주화와 같은 시장지배적 고용체제가 가장 취약한 계급에서 더욱 빠르게 확산된 결과라고 주장한 바 있다.

3) 이러한 주장이 설득력을 얻기 위해서는 우선 경제위기 이전에 비숙련 근로자들까지도 포함하는 포괄적 내부노동시장적 고용질서가 상당히 확산되어 있었다는 가정이 필요할 것이다. 한국 내부노동시장의 범위 및 강도에 대해서는 많은 논란이 있으나, 정이환·이병훈(2002)은 “1987년 이후 노조운동이 활성화되면서 대기업의 정규직 생산직 노동자들에게도 내부노동시장 관행이 확대되고 공식화되었으며, 그 성격도 연공적이면서도 평등주의적 성격을 띠게 되었다.”고 보고 있다. 또 “특히 노동자들의 요구에 의해 인사과과평가에 기초한 차등임금인상관행을 철폐하고 평등주의적인 임금인상 관행을 확립하였던 점은 노동조합의 권력기반을 강화하는 데에 상당히 큰 기여를 하였다.”고 평가하기도 한다.

### III. 경제위기 이후 구조조정 특징: 신자유주의화인가 분절의 강화인가?

현재 한국의 기업들이 주도하는 고용체제의 변화는 자유시장주의의 강화나 금융자본주의화 등 신자유주의 이념형과는 다소 거리가 있는 시장과 비시장적 요소가 강하게 결합한 일종의 변종체제에 가깝다. 1990년대 말 외환위기 이후 한국기업이 단행한 가장 빈번한 구조조정 방식은 기업 조직 내 사업 및 노동시장을 분절하는 한편, 이를 바탕으로 비핵심사업을 탈각, 즉 수직 분해(vertical disintegration)하고 기업 간 사업 네트워크를 구축하는 방식이었다. 이러한 방식으로 기업은 균사를 빼고 조직의 유연성을 한층 강화해 왔다. 이러한 구조조정 방식은 지난 20년간 여러 나라 기업들이 일반적으로 채택해 온 방식이다(Jacobides 2006; Doellgast 2012). 하지만, 한국기업에 배태된 젠더관계와 차별 및 대기업을 중심으로 한 종속적 기업 거버넌스(조성재, 2004) 등 독특한 사회적 관계는 이러한 기업 구조조정 과정 및 그 결과를 일반적인 시장 궤도로부터 상당히 이탈한 모습으로 구조화했다. 기업조직 내의 핵심-주변부문의 분절은 정규와 비정규직을 중심으로 고용상의 분절을 동반했으며, 지난 15년간의 누적된 통계가 보여주듯이 정규-비정규를 가르는 분절선에 젠더 범주가 강하게 결합했다. 비핵심의 비정규화된 조직부문은 기업이 사업탈각을 결정할 경우 우선적인 고려대상이 될 개연성이 높으며, 이에 따라 비정규직으로 주변부문에 속한 여성들은 아웃소싱의 대상이 될 위험이 상대적으로 높아졌다. 2000년대 초중반 당시 새로운 서비스 사업장이었던 콜센터들이 대개 여성 직접고용 비정규직을 채용해 직영으로 운영되던 데 반해, 그로부터 몇 년 후 다수 하도급으로 전환되고 삼자적 고용관계를 들어가게 된 것은 이러한 과정을 보여주는 한 예다.

한국의 기업 간 생산네트워크는 대기업 혹은 차별기업의 독점성을 바탕으로 수직 구조화되었으며, 원하청 간 불공정 거래(장하성, 2014; 조성재, 2004)에 따라 하청기업의 경제적 자립성이나 의사결정의 독립성이 심각하게 훼손되었다. 폐쇄적·종속적 네트워크 하에서 원-하청 간에 일종의 장기 후원관계가 성립되기도 하지만, 한국의 현실은 원청의 비용 중심 생산·서비스전략이 하청기업에게 상당부분 전가되고 있는 것이 일반적이며, 이는 다시 하청 노동자들의 취약성을 심화하는 방향으로 작동하고 있다(조성재, 2004; 2012). 기업 내 분절과 기업 간 분절의 순차적 중층화에 따른 노동자의 위험이 높아졌다고 볼 수 있다. 기업의 구조조정은 일견 젠더 중립적으로 보일 수 있다. 그러나 일련의 분절화·하청화 과정이 직·간접적으로 젠더화되고 있다는 점, 그리고 그 결과 젠더 불평등의 분절 구조가 더욱 공고화될 개연성이 높아졌다는 점에 주목할 필요가 있다.

#### IV. Durable Inequality: 조직적 범주와 사회적 범주의 중첩을 통한 불평등의 안정화

한국의 저임 서비스 시장에서 서비스 생산에 직접 참여하는 행위자들의—사용자, 고용주를 포함한 기업, 고객, 개별화 혹은 집단화된 노동자 등— 상호작용과 그에 따른 의사결정은 사회문화적으로 공고화된 관계를 배태하고 있다. 시장적 논리로 환원되지 않는 젠더라는 사회관계적 범주가 기업조직의 경제논리와 결합되는 조직적 과정과, 그 조직적 과정이 산업 등의 경계 안에서 확산되는 과정에 주목할 때에 비로소 저임급 시장의 여성화, 그리고 젠더화된 불평등을 체계적으로 설명할 수 있다. 이러한 기획에 톨리(1998)의 ‘장기지속 불평등’(durable inequality)이 유용한 설명틀을 제공한다고 본다.

톨리(1998)는 사회불평등이 어떻게 집요하고도 오래 지속되는 제도화된 형태로 정착되었는지에 대한 탁월한 통찰력을 제공한다. 그는 사회에 깊게 뿌리내린 범주적(categorical) 차이(예: 젠더)가 조직 내 경계(예: 직무 혹은 직급)와 결부될 때, 즉 외부적 범주가 경제적 논리가 지배하는 작업조직 내의 경계와 결부될 때 사업체 내(workplace)의 불평등이 형성되고 견고해지기 쉽다고 본다. 예컨대 조직 내에서 일과 책임의 차이를 구분짓는 범주로서의 직급이 젠더와 같이 사회적·문화적으로 정당화된 범주적 차이와 결합될 때 사업체 내에 더 강력하고 견고한 불평등이 정착할 수 있다는 것이다.

고용관리란 기업의 과업 수행을 위해 필요한 일자리를 어떤 형태로 만들고 채울 것인가에 관련된 일련의 실천, 즉, 직무 설계, 조직화, 충원, 배치, 및 해고를 포괄한다. 경제위기 이후 시장주의적 고용조정을 통해 기업 내 연공급 등 전근대적 고용관리 방식이 쇠퇴하고 능력주의적 성중립적인 고용관리 방식이 확산되었으리라는 예측은 실제 기업에서 일어난 일들과는 거리가 있다. 경제 위기 이후 한국 기업들이 보인 지배적인 고용관리 정책은 정규직과는 고용 신분이 다른 기간제 계약직, 파견직, 시간제, 일용직, 축탁직 등 다양한 비정규직 지위들을 만들어 소수의 정규직과 다수의 비정규직으로 이원화/차등화된 인사구조를 만들어 낸 것이다. 위기 후 고용관리의 핵심은 고용구조의 조정에 있었던 바, 핵심 직무와 주변 직무로 구분하고 주변 직무를 비정규직화하여 내부노동시장의 조직적 보호로부터 탈락시키는 기업 내부의 경계긋기와 함께, 비정규화된 일자리에 여성을 집중 배치하는 기업관행을 광범위하게 진행했던 것으로 보인다. 비정규화와 비정규직의 여성화는 기업의 치밀한 시장적 계산과 선택의 과정이었다기보다, 확산되고 있는 저비용 정책에 대한 모방적 성격이 강했으며 남성 생계부양자(male breadwinner)의 소득을 보호해야 한다는 내부노동시장의 가부장적 논리를 규범적으로 채택함으로써 조직 내 저항을 최소

화했다 (권현지, 2008)

2007년 비정규직 보호법 도입 이후 비정규직의 정규직화에 대한 제도적 압력이 커지자 기업들은 장기고용을 보장하는 한편, 기존 정규직과 임금, 평가, 승진체계 등 인사관리 체제로부터 구분되는 분리직군제를 도입하여 정규직 내에서도 차등 직군을 만들어 냈다. 직무상의 특성이 인사정책과 잘 결합되지 못하는 한국 고용관계의 여러 독특한 문제를 고려할 때 직무별 관리체제가 전개되고 있다는 점 자체를 비판할 수는 없다. 그러나 문제는 승진과 이동이 제약된 이 특수직군에 주로 여성들을 배치하고, 이들을 한 직군에 고착시키는 분리적 인사관리를 지속해왔다는 점이다. 비정규직 전환을 계기로 한 분리직군제는 2007년 당시 금융산업에서 재개되어 주목을 받았으며(권현지, 2007), 일반기업의 회계, 행정 등 사무보조 직종들에서도 광범위하게 나타나고 있는 것으로 보인다. 같은 맥락에서, 이주희(2008)는 분리직군이 여성에 대한 간접차별이라는 문제의식을 제기한 바 있다.

이처럼 기업 내부 경계(직종, 직무, 직군)와 외부 범주(젠더)를 일치시키는 장기지속 불평등의 전형적인 패턴이 경제 위기 이후 광범위하게 전파된 데에는 한국 기업의 대단히 위계적인 노동 조직화 방식과 가부장적인 조직 문화가 기여한 바가 크다(조순경, 1998). 조순경(1998)은 민주적 시장경제에 봉건적 질서인 가부장제가 모순적으로 결합함으로써 시장경제 하의 여성배제를 은폐하는데 기여한다고 주장하였다. 상하와 존비(尊卑) 등 위계적 관계를 전제하는 예(禮) 규범이 가족 내에서 가부장적 질서로 정립되고, 이러한 가부장적 질서가 직업 조직에 채용되는 경우 개인의 위치와 그에 따른 행위양식을 위계적으로 재편하는 한편, 조직 구성원에게 위계적 도덕규범으로 내면화된다는 것이다 (조순경, 1998). 기업이 이러한 규범적 위계질서를 기업 내 작업 조직에 구조화된 직업 혹은 직급 범주의 경계와 성공적으로 결합시킬 때, 자원을 독점하고 배타적 지위를 유지하려는 집단은 배제의 강력한 정당화 기제를 확보하게 되고 배제되는 집단은 위계에 순응함으로써 저항을 최소화하게 된다.

위계적 노동조직을 발전시켜온 기업조직의 경우 가부장적 위계의 범주를 노동조직의 위계범주와 밀착시키는 것이 한층 용이할 뿐 아니라, 한번 만들어진 이 모순적 결합은 조직내부의 순응기제가 제대로 작동하는 한 자원 독점을 통해 더 강화될 수 있다. 예컨대, 기획과 일반관리를 담당하는 직무와 서비스 노동에 대한 관리를 담당하는 직무 간 경계에 사회적 범주인 젠더가 결합되면, 조직의 직무구성이 성별로 분리되고 또 일단 성별로 분리된 직무군은 다시 직무별로 격차를 둔 고용형태, 임금 테이블, 승진제도 등의 적용을

받게 된다. 이에 따라 기업내부노동시장은 동일한 인사정책이 적용되는 단일 노동시장이 아니라 성 구분에 의거한 중층의 노동시장으로 전화된다. 분리직군제가 시행되고 있는 기업에서 일반직(관리직)과 구분되는 사무직군에는 대개 여성들이 고용되고 있는 것으로 나타났다. 또 이들 사무직군 여성들의 경우 임금, 승진 상의 제약 뿐만 아니라 성과 평가 대상에서도 제외되어 성과를 평가받을 기회조차 갖지 못하는 경우가 많다고 보고되었다. 승진과 고용형태 등에 있어 특수직군에 속한 여성근로자들은 자원에 대한 권리 주장(claims-making, Tomaskovic-Levey, 2014: 56-58)에서 불리한 위치에 있게 되고, 이는 조직 내 직군 간/남녀 간 임금불평등으로 이어지게 된다. 뿐만 아니라, 직군제에 의해 규정된 정체성과 조직 내 질서를 여성들이 내면화할 때 이러한 불평등 구조에 문제를 느끼지 못하거나 순응적인 태도를 보임으로써 불평등 구조의 지속에 참여하게 된다.

## V. 분절노동시장에서의 젠더불평등의 복합성

이처럼 중심부와 주변부 노동시장의 경계가 뚜렷한 한국의 분절 노동시장은 두 번의 역사적 계기, 대기업을 중심으로 기업 내부노동시장 제도들을 착근시킨 1987년 민주화와 비정규직 고용을 확대시킨 1997년 경제위기를 통해 형성되었으며 임금을 매개로 나타나는 다양한 사회불평등의 정도와 형태 모두에 매우 큰 영향을 미치는 구조적 조건이 되었다. 그렇다면 이러한 구조적 조건이 여성에게 의미하는 바는 무엇인가. 구체적으로 분절적 속성이 강한 한국 노동시장의 중심부와 주변부에서 젠더 불평등은 어떻게 나타나는가? 정규직 여성과 비정규직 여성은 동일한 정도와 형태로 성차별을 경험할 것인가? 이러한 질문은 젠더와 노동시장 지위의 상호작용에 따라 젠더불평등의 발현 양상이 다를 수 있다는 교차성(intersectionality) 관점을 필요로 한다(McCall, 2005).

젠더/인종/계급의 상호작용이 임금에 미치는 영향을 분석한 연구 결과들을 보면 한 가지 공통적인 경향성을 발견할 수 있다. 우선 젠더와 인종의 상호작용을 분석한 연구들을 보면 백인집단 내 젠더 격차가 소수인종 내 젠더격차 보다 더 크다(Greenman and Xie, 2009; Blau and Beller, 1992). 또 일자리의 평균임금이 높을수록 일자리 내 남녀 임금 격차가 크고(Huffman, 2004), 국가 간 차이는 있지만 고학력 집단에서 남녀 임금 격차가 더 크다(Evertsson et al., 2009). 임금 위계의 하층보다 상층에서 귀속적 지위에 기초한 불평등이 더 크게 나타나는 이러한 경향성은 인종 격차를 분석한 연구에서도 발견되는데, 임금이 높은 직종일수록 직종 내 흑백 간의 임금 격차가 크다 (Grodsky and Pager, 2001).

이러한 연구들은 모두 하층보다는 상층에서, 주변부보다는 중심부에서 젠더 격차가 더 크다는 것을 보여준다. 주류집단 내 젠더의 장벽이 더 강고하다는 의미일 것이다. 그러나 소수집단에서 성별격차가 더 작다는 것이 주변부 집단에 속한 여성들이 상대적으로 차별을 덜 경험한다는 의미일까? 임금은 적을지언정 주변부 집단 내에서 여성은 남성과 상대적으로 공평하게 대우받고 있다는 의미일까? 여기서 중요하게 지적되어야 할 점은 관찰되는 임금 격차가 모두 차별에 기인한 것은 아니라는 점이다. 특히 차별을 협소하게 정의하여 동일 일자리 내 직접적인 임금차별로 한정한다면 더욱 더 그렇다. 임금격차와 차별을 분석적으로 구분하는 것이 필요한 이유는 그렇지 않았을 때 주변부 집단의 여성이 경험하는 불이익을 과소평가하거나 그 의미를 충분히 드러내지 못할 수 있기 때문이다.

격차와 차별을 개념적으로 구분하는 분석틀을 통해 분석한 결과 남녀임금격차는 정규직에서 더 크지만 직접적인 임금차별은 비정규직에서 더 큰 것으로 나타났다(김영미, 2015). 종사상 지위와 함께 기업규모도 이러한 젠더불평등의 형태 차이를 낳는 중요한 원인으로 분석되었으며, 300인 이상 대기업에서는 남녀 근로자들 간의 구성적 차이에 의해 임금격차가 발생하는 데 반해 중소기업에서는 유사한 위치에 있는 남녀에 대한 차별적 임금 지급이 주된 원인인 것으로 나타났다. 직접적인 임금차별은 정규직 내에서도 대기업을 제외한 나머지 사업장에서 관행화되어 있는 것으로 보인다. 결론적으로 볼 때, 시장경쟁의 압력이 높고 (남성근로자들의) 사회적 폐쇄가 약한 주변부 노동시장일수록 남녀 간 임금격차의 총량은 상대적으로 적지만 고용주 및 관리자의 차별적 행동을 억제할 공식화된 인사관리시스템, 공적 제재 수단의 부재 속에서 여성들은 노골적인 임금차별을 겪게 될 가능성이 높다.4)

4) 신경아 외(2013)의 비정규직 여성근로자들에 대한 포커스그룹 인터뷰는 비정규직 내에서 여성에 대한 관행적 임금 차별의 사례들을 보여준다.

A(시간제, 임시직) : 저는 모델하우스에서 일할 때 저희 대행사 쪽에서는 하루 일당이 8만원이 나간다고 했는데 4만5천원에서 6만원 정도로 차이가... 그런데 그게 여성 남성 차이예요. 보통 여자는 4만원 받고, 남자는 5만원 이상 받는 거죠.

사회자 : 무슨 근거로요.

A(시간제, 임시직) : 잘 모르겠어요. 업무가 신발을 치우는 업무가 있고, 주차관리를 하는 업무도 있고, 쓰레기를 치우는 업무도 있고, 로테이션이예요. 남자, 여자 구분이 사실은 없어요. 그런데 굳이 구분을 찾아내자면 천장이 높으니까 전구 갈아 끼우는 것은 키 큰 남자가 하는 것이 유리하고. 이 정도 차이가 있을 뿐이지 실질적인 업무에서는 차이가 없거든요 (신경아 외, 2013: 394)

- 중략 -

B(학교 임시직) 예를 들어 비정규직인데 인맥을 통해서 들어왔는지 뭔지는 모르겠는데 우리가 흔히 이야기 하는 '남자는 가장이니까' 호봉제 시켜줘야 한다. 호봉제를 교장이나 이런 사람들이 시켜주는 경우가 많아요. 특히 비정규직은... 그냥 학원비나 별러운 사람들, 이렇게 여기잡아요.(신경아 외 2013: 395).

연구 결과는 대기업/정규직 여성과 중소기업/비정규직 여성이 상당히 다른 형태의 차별적 환경에 직면해 있음을 함의한다. 구체적으로 전자는 배치의 차별을, 후자는 직접적 임금 차별을 받게 될 가능성이 높다. 후자는 여성들이 다른 형태의 차별을 경험한다는 것이 중요한가 하는 질문을 할 수 있다. 오히려 모두 여성에 대한 차별이라는 점에서 동일한 경험을 공유하는 것 아닌가 라고 질문할 수도 있다.

그러나 여성 내 차별 경험의 상이함이 드러내는 정치적 함의는 생각보다 클 수 있다. 왜냐하면 차별의 형태에 따라 여성들의 대응 전략이 달라지기 때문이다. 우선 일차 노동시장의 경우 능력주의 담론이 지배하는 공식적 평가시스템의 존재 하에서 여성에 대한 차별은 주로 은밀한 차별(covert discrimination), “선택적 비시민성(selective incivility)” 등 비공식적 상호작용 속에서 드러나는 경향이 있으며(Cortina, 2008), 차별이 실행되는 구체적인 형태는 동일 노동에 대한 임금의 차등 지급 보다는 고용, 승진 기회에서의 불이익으로 나타날 가능성이 높다. 외관 상 성중립적인 능력주의는 그러나 가사와 육아 부담을 전제하지 않는다는 점에서 남성 중심적이며 이렇듯 남성중심적으로 조직된 일차 노동시장에서는 여성이 여성으로서의 요구를 드러내는 순간 고용이나 승진에서 탈락할 가능성이 높다. 많은 경우 이 위치의 여성들에게는 능력주의적이고 성중립적인 태도만이 배치 상의 차별을 돌파할 수 있는 거의 유일한 방법이 된다. 여성들에게 몰성화된 개인으로 적극적으로 나설 것을 강조하는 페이스북의 CEO 셰릴 샌드버그가 주창하는 “린인(Lean In)” 전략이 전형적인 예이다.

그러나 공식적 인사관리체제 및 성차별적 실천에 대한 공적 규제 장치가 부재한 이차 노동시장은 은밀한 차별 보다는 노골적 차별(overt discrimination)이, 능력주의 보다는 전통적 성역할 담론이 만연해 있는 공간일 가능성이 높다. 직접적인 임금 차별이 가능하다는 것은 그만큼 그것을 정당화하는 담론들이 만연해 있다는 의미이다. 또한 여성에 대한 물리적 위협도 만연해 있을 가능성도 높다.<sup>5)</sup> 이러한 공간에서는 성중립적 전략보다는 직접적인 차별로부터 여성을 보호하는 전략이 더 중요하게 요청될 것이다. 성중립적 전략이

---

5) 신경아 외(2013)에는 임금차별 외에도 비정규직 여성들의 열악한 근로환경에 대한 사례들도 다수 있다.

“(중략)...저희 학교 같은 경우도 그 분이 옷을 갈아입을 곳이 없어서 지하에 기계실, 기계 소리 나는 곳에서 갈아입으셨다고 하더라고요. 저희가 확인해보니까, 쉬는 곳도 없고, 그런 남성들 사이에 방에 들어가서 쉬지도 못하게 할뿐더러 설 공간도 없으니까. 이 분이 식사를 하시고, 학교에 동산에 있어요. 거기에 종이 박스를 깔고 쉬시더라고요. 그래서 물어보니까 주변에 있는 남성근로자들이 비정규직 여성 근로자들을 차별을 심하게 하고...(중략) 주변에 권력을 가진 남성 근로자들이 주변에 부딪힐 수밖에 없는거고, 여성근로자들이 말도 안되는 차별들을 받고 있는 거고. 이렇거든요. 나이든 여성이라 그런 것들이 더 심한 상황이고 (신경아 외, 2013: 398).”



오히려 여성에 대한 보호를 후퇴시킨다는 우려가 있다면 이차 노동시장의 여성들의 이해는 일차 노동시장의 여성들의 이해와 대립할 수도 있다. 예컨대 2014년에 여성발전법의 개정안으로 제정된 양성평등기본법에 대해서 “법안의 취지는 사회적 약자로서 여성의 지위를 전면 부정하는 것에 가깝다. 이로써 여성에 대한 격차 해소 전략 및 지원책이 모두 사라진다는 의미이기도 하다.”며 비판적 입장을 취한 여성민우회의 비판은 이러한 주변부 노동시장에서의 여성의 경험에 기반해 있다고 할 수 있다.<sup>6)</sup>

여성주의적 전략 내 동등대우 요구와 여성보호 요구 간의 고전적 갈등은 분절 노동시장에서 계층화된 여성들 간의 갈등으로 재연될 것인가? 그러나 이러한 잠재적 갈등은 특정한 정치적 맥락의 산물이라는 점을 이해하는 것이 필요하다. 이주희는 “한국의 여성고용정책의 가장 대표적인 특성은 서구 대부분의 선진국가에서 많은 관심과 주목을 받았던 임금격차의 해소 등 노동시장에서의 성평등과 형평성을 추구하는 정책이 거의 존재하지 않았다는 점”이라고 지적한다(이주희, 2012:40). 성평등을 위한 공적 개입 없거나 유명무실한 상황에서 여성들의 이해는 개인이 처한 사업장의 다양한 차별 상황에 개별적으로 적응하거나 대처하는 과정에서 과편화되기 쉽다. 성평등 고용정책의 부재와 노동시장 분절이라는 구조적 조건이 결합된 현재의 조건 속에서 여성들의 요구가 분기하고 갈등이 발생할 수 있다는 것은 다른 말로 하면 여성들 간의 연대의 가능성은 그러한 구조적 조건을 극복하는 데서 찾아야 한다는 의미이다.

## VI. 계층 형평성을 위한 여성 연대의 전략 : 일-가족 양립정책의 예

일-가족 갈등은 한국에서 일하는 대부분의 사람들이 상당히 높은 수준으로 경험하고 있는 현상이다. 그러나 그 구체적인 양상은 어디서 어떤 일을 하고 있는가에 따라, 특히 소득계층 사다리의 어디에 위치해 있느냐에 따라 상이하다. 여성 내 소득이질성이 빠르게 증가하고 있다는 최근의 보고들은 여성들이 다양한 일자리에서 다양한 형태로 일-가족 갈등을 겪고 있으며 그 차이가 점점 커지고 있다는 점을 의미한다. 이러한 현상이 젠더정책 연구자들에게 시사하는 바 중의 하나는 정책의 계층 형평성 문제이다.

일-가족 양립 정책들의 역사가 오래 된 구미에서 최근 일-가족 제도들의 혜택이 전문

6) 강혜란(한국여성민우회 미디어운동본부 정책위원), “가난한 그대 이름은 ‘여자’”, 시사인, 2014.11.5. (372호)

<http://www.sisainlive.com/news/articleView.html?idxno=21620>

직-중상소득층-여성들에 편향적인 측면이 있다는 우려가 제기되고 있다(Williams and Boushey, 2010). 특히 사회보험의 적용률이 낮고 보편적 가족복지정책이 부족한 미국의 경우 일-가족 양립제도들이 일자리 특성과 밀접하게 연관되어 있으며, 저임금 일자리 일수록 일-가족 균형을 돕는 제도들의 적용률이 낮고 일-가족 갈등을 높이는 요소들이 많은 특성을 보인다고 보고되고 있다.

일-가족 갈등의 계층격차는 여성고용에 대한 실질적 지원정책들이 미발달해 있는 국가들에서 첨예하게 나타날 수밖에 없는 문제이다. 물론 한국은 일-가족 양립정책의 시작 단계에 있으며 마련된 제도들의 시행률도 매우 낮아 아직 수혜효과의 특정집단 편향성을 논의하기에 이른 상황이지만, 그러나 일-가족 양립 정책이 소득계층 편향성을 피지 않도록 초기단계에서부터 계층 형평성에 대한 세심한 고려가 필요하다. 한국과 같이 여성고용 정책, 가족정책의 초기단계에 있는 국가에서 일-가족 양립정책을 설계할 때 이러한 계층 격차를 줄이기 위해 어떠한 노력들이 필요한가.

기본적으로 저임금근로자들에 대한 선택적 지원을 늘리는 것 보다 일-가족 양립정책의 보편성과 포괄성을 높여야 한다. 선별적 지원은 낙인과 차별을 불러일으켜 저임금근로자들의 박탈상태를 오히려 항구적으로 만들 가능성이 높다. 또한 저소득층에 한정된 보조금 및 지원 제도들은 이른바 ‘계급 전쟁(class war)’을 불러일으키기 쉬우며 일-가족 제도의 시행을 위해 필요한 정치적 연대를 위협할 수 있다. 반면 보편적, 포괄적 정책은 수혜집단을 특정하지는 않지만 시행 시 현 체제에서 가장 박탈 상태에 있는 집단에게 가장 큰 혜택이 돌아갈 수 있다는 것이다. 또한 전 소득계층에 소구력이 높은 정책들을 중심으로 설계할 때 계층 간 정치적 연대를 공고히 할 수 있다.<sup>7)</sup>

보편성을 추구하면서 계층형평성을 높일 수 있는 대표적인 일-가족 균형정책에는 돌봄 책임자에 대한 차별금지 정책을 예로 들 수 있다. 차별금지는 여성의 경제적 지위 향상을 위한 자유주의적 전략의 가장 큰 제도적 특징이다. 미국은 기존의 여성을 포함한 소수자 고용차별금지법(1964년 시민법 7조)에 더해 2007년 가족책임차별(Family Responsibility Discrimination, FRD) 금지를 입법했다. 구체적으로 평등고용기회위원회(Equal Employment

7) 윌리엄스와 부쉬(Williams and Boushey, 2010)에 따르면, 다양한 일-가족 정책들 중 모든 소득계층들에 보편적으로 적용되는 유급병가, 시간유연성 요구권, 파트타임 형평성 등은 현재 각 소득계층이 처한 상황을 볼 때 모든 소득계층에서 상당한 지지를 받을 수 있는 정책들이다. 그러면서도 상대적으로 더 큰 어려움에 처해있는 저소득층이 좀 더 많은 혜택을 볼 수 있다. 반면 6세 이하 아동에 대한 보육지원금 정책은 보육센터를 이용하는 비율이 매우 낮은 중산층, 전문직 가족에게는 큰 매력이 없는 정책이며 유급 육아휴직 정책은 육아휴직 사용 가능한 근로자의 비율이 매우 낮은 저소득층에게는 실질적으로 도움이 안되는 정책이라고 볼 수 있다.

Opportunity Commission(EEOC))는 2007년에 근로자의 가족돌봄 책임을 문제 삼는 불법적 차별 혹은 그에 대한 고정관념에 기초한 불법적 차별을 금지하는, 남녀를 모두 포함한 돌봄책임자에 대한 차별(caregiver discrimination) 금지 가이드를, 2009년에는 고용주들을 대상으로 하는 교육사례들(best practices)을 발표하였다. 그 후 돌봄책임 차별에 대한 공공담론이 빠르게 증가하고 있으며 최근 가장 유행하는 고용소송이 되었다 (Williams and Pinto, 2007).

The Center for WorkLife Law의 보고서(Calvert, 2010)는 가족책임차별 소송사례 2100건에 대한 분석을 통해 다음과 같은 추이를 보고하고 있다. 첫째, 1999년부터 2008년 사이 가족책임차별 소송사례가 400% 증가하였다 (같은 기간 고용차별 소송사례는 감소). 둘째, 다른 형태의 고용차별소송 사례들에서 근로자 승소율이 매우 낮은 데 반해(30% 이하) 가족책임차별 소송의 경우 근로자 승소율이 50%에 달하고 있다 (남성원고 승소율 41.9%, 여성원고 승소율 51.6%). 셋째, 가족책임차별 소송의 판결 보상액, 합의금은 평균 50만불에 달하며 수백만불 사례들도 많다. 넷째, 모든 주, 모든 산업, 모든 형태의 조직에서 고르게 소송이 제기되었다. 소규모사업장의 고용주도 대규모사업장 고용주만큼 피소되었다.

가족책임차별 소송사례들의 대부분은 임신 및 육아휴직과 관련한 차별사례들(67%)이며, 노인돌봄과 관련한 차별사례들(9.6%), 아픈 자녀 돌봄(7%), 아픈 배우자 돌봄(4%), 아버지 혹은 양부모가 신생아 양육 관련 휴가(3%), 장애를 가진 가족구성원 돌봄(2.4%)과 관련한 차별사례들도 있었다.8)

가족책임차별금지법은 누구에게나 적용되는 보편적 정책 사례이지만 특히 저임금근로자들에게 좋은 제도적 자원으로 이용될 수 있다. 저임금근로자들이 여성과 남성 모두 돌봄책임 관련 차별을 경험할 가능성이 훨씬 더 크기 때문이다. 실제로 FRD 소송의 상당 비율은 전문직이 아닌 저임금근로자들에 의해 제기되었다. 법원 판결 배상액 혹은 합의금의 수준도 상당히 높아 저임금일자리에서 고용주 행동을 교정하는 데 효과적이라고 평가된다(Bornstein, 2012; Williams and Pinto, 2007).9)

8) 2009년 가족책임차별소송 사례들을 소개하면 다음과 같다.

- A. 딸을 위해 2008년 4월 FMLA 휴가를 받은 품질관리 기술직 여성의 사례. 2009년 2월 어느 날 아침 상사에서 출근하기 어렵다고 전화로 알림. 이유는 딸의 자살시도와 관련한 치료회의가 갑자기 잡혔기 때문. 상사는 출근 못한다는 사실을 미리 알리지 않았다는 이유로 해고함. 법원은 상사의 행동 부당하다고 판결.
- B. 첫 자녀 출산을 위해 휴가를 받은 여성근로자(가사도우미)의 사례. 출산 일주일 후 상사가 전화해 즉각 복귀하라며 불응시 해고하겠다고 알림. 그 여성은 제왕절개를 받은 상태라 복귀가 힘들고 허가받은 휴가 중이라고 답함. 상사는 그 여성근로자를 해고함. 법원은 상사의 행동 부당하다고 판결.

9) 위 사례에서 언급된 가사도우미 근로자의 경우 법원은 약 250만불(이후 100만불로 조정됨) 배상액 판결. 그 외에도 임신을 알린 후 해고된 베이커리 여성 트럭운전사의 경우 약 230만불, 병든 부모를 돌

사업장에서의 차별금지야말로 일-가족 양립정책의 젠더형평성을 위한 연결고리 (Zippel, 2010)인 것처럼 돌봄책임차별 금지는 일-가족 양립정책의 계층형평성을 위한 연결고리가 될 수 있다. 이는 다른 공적부조 정책이나 면세정책처럼 정부의 재정부담을 키우지 않으면서도 고용주들의 잘못된 관행을 교정함으로써 일-가족 갈등을 완화시킬 수 있는 정책이기도 하다.

이 밖에도 아동돌봄 뿐만 아니라 보편적 돌봄요구를 수용할 수 있는 (유급) 휴직을 근로자들의 권리로 정착시키는 것, 근로자들의 유연성 요구 권리를 포함해 시간유연성을 높이도록 기업문화 및 인사관리를 변화시키는 것 등이 대표적인 성평등, 계층평등 전략들이라고 볼 수 있다.

우리도 <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>에 가족돌봄휴직 및 가족돌봄차별금지에 관한 내용을 2012년 개정하였다. 개정된 법안에 따르면 남녀 근로자 모두 자녀 뿐만 아니라 부모나 배우자, 그리고 배우자의 부모의 돌봄을 위해서 휴직을 신청할 수 있으며, 이를 이유로 고용 상의 불이익을 주는 고용주는 처벌받게 된다. 남녀 근로자 모두 신청할 수 있으며 자녀와 부모를 돌봄 대상에 포함시켰다는 점에서 보편적 돌봄 권리를 요구할 수 있는 교두보를 마련했다고 볼 수 있다. 그러나 위반 시 벌칙금이 미미하고 (벌금 2천만원 이하), 피해당사자에게 직접적으로 혜택(배상액)이 돌아가지 않아 그 효과가 의심스럽다. 법안의 효과를 극대화할 수 있는 추가적 수단들이 필요하다.

---

보기 위해 휴직을 신청한 후 해고당한 병원청소근로자(남성)의 경우 약 100만불 배상액 판결을 받음 (Bornstein, 2012: 14).

## 보론: 〈서울 여성, 노동불평등 차이를 말하다〉

- 한국이 WEF의 Global Gender Gap Report에서 계속 세계 최하위를 기록하고 있는 이유는 교육, 건강, 정치, 경제 중 경제적 영역에서의 남녀 격차가 매우 크기 때문. 세계 최고수준의 고등교육이수율을 보이고 있는 여성들이 노동시장에 입직하면 세계 최하위 수준의 남녀임금격차를 보이고 있다는 것은 한국의 노동시장 내 성평등을 제약하는 제도적, 구조적 조건들이 있음을 함의.
- 비교사회학적 연구들은 경제적 측면에서의 성평등은 국가의 정책적 개입의 함수라는 점을 강조. 성별화된 규범이 만연한 사회에서 기업은 최대이윤을 위해 여성근로자를 기피하거나 저임금일자리를 채우는 데 활용할 가능성이 많으며 국가가 이러한 실천을 처벌함으로써 실질적인 비용을 증가시키지 않는 한 바뀌지 않을 가능성 높음.
- 노동시장에서 여성의 경제활동의 기회를 보장하기 위한 정책적 개입은 1) 여성이라는 이유로 고용주에게 차별받는 경우를 규제하는 차별금지 정책과 2) 일과 가족을 양립할 수 있도록 정책적 지원을 하는 가족정책 크게 두 가지로 구분됨. 차별금지정책과 일-가족양립정책은 성평등주의 전차의 두 바퀴. 그런데 한국의 여성 노동정책들은 최근 일-가족 양립정책에만 집중되어 논의되는 경향성이 있음. 차별금지라는 바퀴의 한축이 무너져 있는 상태. 기업들에서 근로자를 고용할 때, 근로자를 훈련시키고 업무를 배치할 때, 승진시킬 때, 임금을 정할 때, 해고할 때, 성별이라는 조건이 조금이라도 고려된다면 이는 차별임. 차별이 문화로 정착되어 있는 조직들에서 여성근로자들이 역량을 발휘하는 것은 불가능함. 한국기업의 일하는 방식, 조직문화를 혁신하지 않고는 여성의 낮은 취업률, 경력단절, 높은 성별임금격차 개선할 수 없음.
- 차별금지 는 거의 모든 OECD국가들에서 입법화되어 있지만 집행의 기제(enforcement mechanism)는 다양하며 따라서 집행력의 차이가 매우 큼. 가장 강력한 차별금지 집행 기제는 미국의 집단소송제도. 집단소송 및 징벌적 배상이 가능하기

때문에 차별의 비용이 매우 큼. 미국의 기업들은 집단소송을 회피하기 위해 인사관리부서들을 만들고 차별금지 및 적극적 조치 관련 인사전문가들을 고용한 결과 인사관리는 대단히 큰 산업으로 성장하였으며 차별금지 교육에 이해가 달려있는 집단들을 만들어냈으며 이들이 기업문화를 변화시키는 데 일조하였다고 평가됨 (Dobbin, 2009).

- 미국의 경우 차별금지와 함께 누적적 차별효과의 신속한 개선을 위한 적극적 조치 (Affirmative Action)도 AA 위반 시 연방정부 조달 자격 제한하는 등 실질적인 집행력을 확보하고 있음.
- 차별금지는 여성노동정책의 기본 중의 기본. 차별금지의 실질적 집행력 없이는 여성고용 상황 한치도 달라질 수 없음. 한국, 일본, 대만 등 동아시아국가들의 열악한 여성 고용 상황(낮은 전일제 여성취업률, 높은 임금격차 (특히 차별로 인한 격차 큼), 매우 낮은 여성관리직 비율 등) 이면에는 차별금지조치가 유명무실하다는 제도적 조건이 있음.
- 우리와는 다른 맥락이지만 서구에서는 최근 가족정책이 여성고용 및 젠더불평등에 미치는 영향을 둘러싸고 논쟁이 진행 중. 특히 북유럽식의 장기간 유급육아휴직, 육아기 단축근무 청구권 등 관대한 가족정책 및 그러한 정책을 실행할 사회서비스 부문의 공공 고용확대가 결국은 1차적 양육자로서의 여성의 성역할 고정관념을 더 영속화하고 있으며 여성들을 공공부문 사회서비스일자리들에 집중시킴으로써 성별직종분리를 강화하고 있다는 비판이 있음(Shalev, 2009; 이에 대한 이론적, 경험적 반론으로는 Korpi et al., 2013).
- 우리는 가족정책이 확대 중이나 여전히 공공지출의 총량에서 OECD 평균에 못 미치고 있으며 사회서비스 전달체계가 시장중심적이라 국가가 고용자로서의 역할을 적극적으로 하고 있는 것도 아님. 그럼에도 불구하고 공공정책을 통해 성역할 고정관념 및 성별직종분리가 강화되고 있을 가능성 높음.

- 서울시 노동계획 기본정책 중 여성에 대한 정책은 여성근로자 쉼터운영, 일-가족 양립지원체계 운영(컨설팅), 맞벌이가정 돌봄서비스 지원, 감정노동자 인권보호 캠페인 등으로 여성의 양육부담을 전제하면서 여성의 이중부담을 더는 정책들이거나 성별직종분리를 (해체하기 보다는) 전제하면서 대표적 여성직종 근무자들의 근무조건을 완화하는 정책들임. 또한 서울시의 여성 더 좋은 일자리 활성화 추진계획은 경력단절을 (예방하기보다는) 전제하면서 경력단절된 여성들의 재취업을 돕는 정책들이거나 여성에게 맞춤형 직종을 제공한다면서 성별직종분리를 강화하고 있음. 이 경우 여성정책이 단기적으로도 장기적으로도 오히려 여성의 삶과 노동의 기회를 제약하는 효과를 낼 수 있음.
  
- 여성노동정책은 근본적으로 남성은 생계부양자-여성은 양육자라는 성역할 고정관념을 해체하는 성평등주의를 포괄적 원리(overarching principle)로 상정하고 이 원리가 정책결정의 모든 단계에서, 모든 영역에서, 모든 결과물에서 반영될 수 있도록 해야 함.
  
- 성평등주의적 원리를 확인할 수 있는 세 가지 질문. 1) 이 정책은 여성에 대한 (직접적, 간접적) 차별을 완화하는 데 기여하고 있는가? 2) 이 정책은 남성근로자와 여성근로자 모두의 일-가족 양립을 높이는 데 기여하고 있는가? 3) 이 정책은 성역할 고정관념을 해체하는 데 기여하고 있는가?
  
- 분절노동시장에서 여성들의 위치에 따라 여성의 정치적 이해가 달라질 수 있다는 주장은 ‘여성노동자 집단 내 차이를 반영한’ 정책들이 필요하다는 점을 주장하기 위해서가 아님. 우리의 구조적 조건이 여성 내 연대의 형성을 어렵게 만들고 있다는 점을 인식하면서 이 속에서 어떻게 연대를 만들어갈 것인가를 고민하기 위해서임. 오히려 차이를 반영하는 정책들은 차이를 더욱 강화시키는 악순환으로 이어질 수 있음. 이러한 조건에서 공공정책은 차별금지의 집행력을 강화하여 성평등주의의 무너진 한쪽 바퀴를 다시 세우고 성평등주의적 원리를 정책의 포괄적 원리로 채택하여 모든 사업계획에서 일관되게 성평등주의적 원칙이 드러날 수 있도록 사업계획을 수립하는 것이 필요.

## 참고문헌

- 권현지(2008). 『금융서비스산업의 고용관계 변화 - 비정규 대고객 서비스직의 고용관계 변화를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 권현지(2007). “은행권 계약직 활용의 현황과 향후 전망”, 『노동리뷰』, 2007년 3월호, 한국노동사회연구원, 3-18.
- 김영란(2006). “새로운 사회적 위험과 여성빈곤 그리고 탈빈곤정책”, 『한국사회학』, 40(2), 한국사회학회, 189-226.
- 김주훈(2005). 『혁신주도형 경제로의 전환에 있어서 중소기업의 역할』, 한국개발연구원.
- 김영미(2009). “분포적 접근으로 본 한국 성별임금격차 변화, 1982~2004년”, 『경제와 사회』, 통권 제84호, 비판사회학회, 206-229.
- 김영미(2015). “분절노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성”, 『경제와 사회』, 통권 제106호, 비판사회학회, 205-237.
- 김은하·백학영(2012). “성별 저임금근로의 위험과 임금격차”, 『노동정책연구』, 12(2), 한국노동연구원, 75-104.
- 신경아, 김영미, 김진, 남우근, 오민홍(2013). 『비정규직 여성근로자 임금실태 조사』, 국가인권위원회
- 안주엽(2015). “원하청구조와 근로조건 격차”, 『노동리뷰』, 2015년 8월호, 한국노동연구원, 67-83.
- 여유진·김수정·김은지·최준영(2013). 『여성고용 활성화 방안 연구』, 한국보건사회연구원 연구보고서.
- 오정훈(2000). 『외환위기 이후 임금변화 특징』, LG경제연구원.
- 이병훈·강혜영·권현지·김종성(2006). 『콜센터의 고용관계와 노동문제』, 한국노동연구원.
- 이성균·김영미(2010). “한국의 서비스산업 확대는 남녀임금격차에 어떤 영향을 미치는가?”, 『한국사회학』, 44(1), 한국사회학회, 1-25.
- 이시균(2015). “원하청 고용구조 및 고용변동”, 『노동리뷰』, 2015년 8월호, 한국노동연구원, 56-66.
- 이주희(2003). “여성 관리직 진출 기업의 특성”, 『한국사회학』, 37(5), 한국사회학회, 107-130.
- 장지연·전병유(2014). “소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로”, 『산업노동연구』, 20(2), 한국산업노동학회, 219-248.
- 정성미·정재우(2014). “근로형태별 부가조사를 통해 본 최근 비정규직 노동시장의 변화”, 『노동리뷰』, 2014년 7월호, 한국노동연구원, 37-53.
- 정성미(2014). “여성 노동시장의 특징과 최근 변화”, 『노동리뷰』, 2014년 6월호, 한국노동연구원, 5-19.
- 정이환(2004). “서비스산업화와 노동의 변화”, 『한국사회학』, 38(4), 한국사회학회, 159-186.
- 정이환(2013). 『한국 고용 체제론』. 후마니타스.
- 정이환·김영미·권현지(2012). “동아시아 신흥 선진국의 여성고용”, 『한국여성학』, 28(1), 한국여성학회, 147-181.



- 정이환·이병훈(2000). “경제위기와 고용관계의 변화: 대기업 사례를 중심으로”, 『산업노동연구』, 제6권 제1호, 한국산업노동학회, 27-58.
- 조성재. (2004). “하도급구조와 중소기업 노동자의 주변화”, 『아세아연구』, 47(4), 고려대학교 아세아문제연구소, 43-64.
- 조성재. (2012). “사내하도급의 실태 및 쟁점과 개선방향”, 『노동리뷰』, 2012년 6월호, 한국노동연구원, 5-16.
- 조순경. (1998). “민주적 시장경제와 유교적 가부장제”, 『경제와 사회』, 통권 제38호, 비판사회학회, 169-188.
- 조순경. (2011). 『노동의 유연화와 가부장제』, 푸른 사상사.
- 홍장표. (2015). “기업 간 거래네트워크의 계층성과 경영성과”, 『노동리뷰』, 2015년 8월호, 한국노동연구원, 39-55.
- Acker, J. (2006), Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*. 20(4). 441-464.
- Card, D., & Dinardo, J. (2006). The impact of technological change on low-wage workers: A review. *Working and poor: How economic and policy changes are affecting low-wage workers*, 113-140.
- Crompton, R. (2006). Gender and work. *Handbook of gender and women's studies*, 253-271.
- David, H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). *The polarization of the US labor market* (No. w11986). National Bureau of Economic Research.
- Doellgast, V. 2012 *Disintegrating democracy at work: labor unions and the future of good jobs in the service economy*. Cornell University Press.
- Dwyer, R. E. (2013). The care economy? Gender, economic restructuring, and job polarization in the US labor market. *American Sociological Review*, 78(3), 390-416.
- Levy, F., & Murnane, R. J. (2002). Upstairs, downstairs: Computers and skills on two floors of a large bank. *Industrial & Labor Relations Review*, 55(3), 432-447.
- OECD. (2014). 2014 Employment Outlook.
- Rubery, J. (2015). Austerity and the Future for Gender Equality in Europe. *ILR Review*, 0019793915588892.
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Univ of California Press.
- Tomaskovic-Devey, D., Avent-Holt, D., Zimmer, C., & Harding, S. (2009). The categorical generation of organizational inequality: A comparative test of Tilly's durable inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 128-142.
- Tomaskovic-Devey, D. (2014). The relational generation of workplace inequalities. *Social Currents*, 1(1), 51-73.



## 여성노동정책, 새 판을 짜자

임윤옥 (한국여성노동자회 상임대표)

### 1. 젠더 불평등 문제는 한국 노동시장의 특성을 이해하는데 어떤 위치성을 갖는가?

○ 발제문에서 제시한 한국 노동시장의 특징 (불평등 증가, 저임금 서비스 시장의 확대, 젠더불평등의 지속)은 그대로 한국 여성노동의 특징이다.

- OECD 1위의 남녀임금격차 문제는 여성들의 학력 향상이 노동시장에 전혀 반영되지 않는다는 것을 보여준다. 공정한 경쟁이 부재하고 시장 정의가 작동하지 않음을 보여주는 것이다. 발제문에서 지적한 것처럼 시장적 논리로 환원되지 않는 젠더라는 사회관계적 범주가 차별을 장기 지속하는 제도화된 형태로 정착한 것이다. 문제는 ‘시장은 공정하고 효율적이다’라는 가치체계에 위배되는 이러한 시장의 반공정성이 젠더라는 전통적 범주만이 아니라 정규직-비정규직 - 시간제로 수직화된 고용형태에서도 그대로 관철된다는 것이다.

- 발제자는 경제 위기 이후 특정집단, 즉 비숙련직 노동계급 남성근로자의 저임금화가 비정규직 고용 및 생산의 외주화와 같은 시장지배적 고용체제가 가장 취약한 계급에서 더욱 빠르게 확산한 결과라고 지적하는데 이는 지난 구의역 사고에서 실례를 볼 수 있다. 구의역 사고는 2008년도 이명박 정부에서 추진한 ‘서울시 및 중앙 정부의 경영효율화 정책’에 의해 아웃소싱 확대로 조직슬림화를 추진하고 단순반복업무, 비핵심업무 중심의 아웃소싱을 추진한 정책적 결과로 승강장안전 전관리업무를 외주화함으로써 발생한 사고이다. 승강장 안전문 설치 취지는 승객의 안전을 도모하기 위한 것이어서 실제 지하철 안전 운행의 핵심적인 업무임에도 불구하고 비핵심업무로 분류되어 외주화 되었던 것이다. 고 김건우 군은 실 지급액이 1,446,000원으로 최저임금 수준의 임금을 받았으며 구의역 사고 이후에 서

울시는 무분별한 외주화 정책을 철회하겠다고 발표했다.

- 그러나 이러한 외주화, 비정규직화가 2008년도에 본격적으로 도입된 것은 아니다. 이미 여성 노동의 외주화는 90년대 김영삼 정부 때부터 ‘남성은 핵심, 여성은 비핵심 업무로 구분하는 신인력정책’이 시행됨으로써 젠더불평등이 심화되기 시작하였다. 또한 KTX 여승무원 투쟁만 보더라도 여성의 외주화는 외환위기를 기점으로 본격적으로 시행되었으며 그 결과 2003년도 여성비정규직 비율은 70%에 이르러 여성= 비정규직이라는 등식이 성립됐다.

- 즉 여성노동은 노동시장에서 제대로 공정한 경쟁을 해보지도 못하고 빠르게 비정규직화, 저임금화 되었다. 그리고 이는 부메랑이 되어 한국 노동시장의 특징으로 구조화된 불평등으로 장기화 되고 있다. 여기에는 발제자가 지적한 것처럼 한국 노동시장이 남성생계부양자의 소득을 보호해야한다는 내부노동시장의 가부장적 논리를 규범적으로 채택함으로써 ‘여성의 비정규직화’를 묵인하고 조직 내 저항을 최소화한 결과이다.

- 이제 한국 경제와 한국 노동 시장은 젠더 불평등 문제를 그대로 둔 채 - 이는 여전히 남성생계부양자모델이라는 이데올로기의 관철- 공정한 경쟁, 소득분배의 불평등 완화, 사회 정의의 실현이 가능한가? 라는 질문에 직면했다. 과연 젠더불평등 문제는 ‘여성’만의 문제인가?

○ 결론적으로 젠더불평등 문제는 ‘여성’만의 문제가 아니며 한국 노동시장의 핵심적인 문제로 통합적으로 다루어져야 한다는 것이다.

## 2. 기존 여성 노동 정책의 한계

○ 87년 남녀고용평등법이 제정되고 2007년 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률로 개정되어 법적으로는 여성고용정책의 목표가 남녀의 평등한 기회와 대우보장, 근로자의 일·가정 양립 지원에 있음을 명시하고 있다. 그러나 이는 법제상으로만 존재할 뿐 현실에서는 여성의 질 낮은 일자리에의 여성 집중을 가져와 남녀고

용평등을 지속적으로 악화시키고 있다.

- 97년 외환위기, 2008년 금융위기 속에서 여성노동자의 위치는 한국 경제 위기 탈출을 위한 희생양이었으며 여성고용정책은 여성인력개발정책, 일자리의 양적 확대 정책에만 치중되었다. 특히 2008년 이후 보수정권 하에서 추진된 시간제 일자리 정책은 정규직 - 무기계약직 - 기간제 - 시간제로 일자리를 수직 계열화 하고 불평등을 구조화하면서 여성이 가장 질 낮은 시간제 일자리에 집중되는 결과를 낳고 있다.
- 시간제 일자리 명분은 ‘일·가정 양립’이었지만 실제 시간제 일자리는 ‘일·가정 양립’이 가장 필요한 3, 40대에서 증가한 것이 아니라 20대와 50·60대에서 증가하여 여성인력은 더욱 손쉽게 쓰고 버리는 일회용 노동력 취급을 받게 되었다. 더 큰 문제는 ‘여성’의 일·가정 양립을 지원하겠다 함으로써 가사와 양육 등 일·가정 양립을 ‘여성’만의 책임으로 남겨두는 전략을 쓴 것이다. 이는 ‘육아는 엄마가’ 해야 한다는 가부장적 논리와 여성은 직장일에 전념할 수 없는 반쪽자리 노동자라는 편견을 강화시켜 성평등을 역행시키는 결과를 낳았다. 결과적으로 여성은 똑같은 맞벌이 부부여도 남성보다 4·5배 더 가사와 양육 노동을 해야 하며 이마저도 슈퍼맘이거나 죄책감 속에서 일해야 하는 상황이 지속되고 있다.

### 3. 여성노동정책 새 판을 짜자

○ 한국의 여성노동정책은 성평등 실현을 목표로 하지 않는, 성평등 노동정책의 부재와 노동시장의 분절이라는 구조적 요건이 결합되어 문제 해결 주체를 형성하는 것을 더욱 어렵게 하고 있다. 특히 발제문에서도 지적하듯이 대기업/정규직 여성과 중소기업/비정규직 여성이 상당히 다른 형태의 차별적 환경에 직면해 있는 상황에서 그 차이를 어떻게 인식하고 대안을 마련할 것인지 정책 방향과 정책 수단에 대한 치밀한 고민과 계산이 필요하다.

- 대기업/정규직 여성은 입직, 배치, 승진 차별이 문제인 반면 중소기업/비정규직 여성은 저임금, 고용불안, 모성권, 성희롱 등 생존권과 법적 보호에서의 차별과 배

제 문제가 더 큰 문제이다. 그러나 좀 더 들여다보면 당면한 문제의 현상이 다르긴 하지만 이 현상의 원인은 한국 노동시장의 가부장성에 기인하고 있음은 주지의 사실이다.

- 즉 ‘남성 생계부양자 - 여성 가사·돌봄자’를 염두에 두고 구조화된 한국의 노동시장 정책, 일·가정양립정책, 저출산정책, 고용복지정책에 대한 전면적 재검토가 필요하고 여성노동정책의 기준을 새롭게 정립하는 것이 가장 근본적인 대안이 될 것이다. 말하자면 여성과 남성 공히 가사와 돌봄, 노동을 공평하게 나누는 ‘성평등’이 모든 정책의 기준이 되어야 할 것이다.

#### 4. 서울시 여성노동정책 제언

- 여성노동정책의 기준은 ‘여성’만을 대상으로 한 정책이거나 양적 일자리 확대에 그칠 경우 성평등 후퇴의 결과를 낳는다. 성평등 원칙에 부합해야 한다. 서울시 여성노동정책이 과연 이 기준에 부합하는지 살펴보자.

##### 1) 여성노동정책 추진 체계의 문제

- 현재 서울시, 지자체, 중앙정부까지 포함해서 여성노동정책 추진체계는 여성가족정책실과 일자리노동정책관 노동정책과로 이분화 되어 있다. 여성가족정책실에서는 주로 여성의 취·창업과 경력단절여성의 취업지원에 맞춰져 있으며 노동정책과는 여성노동정책을 별도로 다루지 않고 노동정책 전반을 다루고 있다. 여성은 노동시장에 안정적으로 진입하지 못하면서 단절과 지속을 반복적으로 경험하고 있는데 행정체계에서는 여성노동문제를 통합적으로 다루지 못하고 있는 것이다.
- 여성가족정책실에서는 여러 이유로 노동시장에 진입하지 못하고 있는 여성만의 문제를 다루기 때문에 남녀임금격차문제나, 저임금, 비정규직과 같은 핵심적인 여성노동 의제를 다루지 못한다. 또한 일자리노동정책관에서는 여성노동문제가 비주류화 되어 있다. 예를 들어 비정규직 정규직화나 생활임금제 추진에서 성별

분리 통계가 되어 있지 않고 취약계층 보호에 통합되어 있을 뿐이다. 한국 노동시장의 핵심문제에 젠더불평등 문제가 놓여있지만 이에 대한 대책은 파편적이거나 분절화 되어 있는 것이다.

- 여성노동의 문제가 여성만의 문제를 넘어서서 한국 노동시장의 불평등을 장기 지속화하는 핵심적인 문제라면 이 문제를 성평등의 원칙에서 어떻게 접근할 것인지 좀 더 통합적인 정책 추진체계가 필요하다. 현재 시장을 위원장으로 하는 성평등 위원회가 있지만 이는 자문기구일 뿐 실질적인 행정력이 뒷받침 되지는 못한다. 권한과 집행력을 갖고 여성노동문제를 통합적으로 다룰 수 있는 집행체계를 신설해야 한다.

## 2) 여성노동정책 세부 영역 제안

- 우선적으로 성평등 관점에서 그간 이루어졌던 노동정책, 여성정책에 대한 정확한 평가가 이루어져야 하며 서울시 노동정책 전반에 걸쳐 성인지 통계를 실시한다.
- 이를 기반으로 서울시 노동정책을 성평등 관점에서 재구조화해야 한다. 서울시 노동정책 목표에 성평등이 포함되어야 하며 남녀임금격차해소 방안, 일·가정 양립정책을 성평등 관점에서 재구조화하기, 돌봄노동의 질적 제고를 위한 방안 마련 등이 주요과제로 다루어져야 한다.
- 남녀평등하게 돌봄노동이 이루어지도록 남성육아휴직 할당제 등을 선도적으로 시행한다.
- 서울시 산하 공공기관에 여성 임원 비율 확대를 위한 획기적 방안을 마련한다.
- 생활임금을 적용을 확대해야 한다. 사회서비스 바우처 노동자를 포함하여 돌봄노동자에게도 생활임금을 적용해야 하며 사회서비스 시장화를 저지하고 고용안정을 이룰 수 있는 방안을 마련해야 한다. 돌봄노동자의 휴식권, 건강권 제고 방안

을 마련한다.

- 비정규직의 사용 사유를 제한하고 외주화 및 간접고용을 제한해야 한다. 특히 시  
간제 일자리 실태를 파악하고 대안을 마련한다.
- 취약계층을 위한 사회적 안전망을 강화한다. 한부모 가구, 저소득 맞벌이 가구의  
일·가정 양립을 위한 공공 가사서비스를 제공한다.
- 노동시간 단축이 어떤 효과를 가져 오는지 시범사업이 필요하다.



## 한국사회 여성의 고용조건과 서울시 여성노동정책의 개선 방향

신경아 (한림대 사회학과 교수)

### 1. 한국 노동시장 구조 변동과 젠더불평등의 변화

한국노동시장의 구조 변동이 갖는 특징이, 1) 노동시장에서 임금불평등의 증가, 2) 저임금 서비스 부문의 확대, 그리고 3) 높은 젠더불평등의 온존이라는 김영미 교수의 연구 결과에 동의한다. 그리고 이러한 주장과 관련해 그동안 이루어진 많은 연구들이 같은 결론에 도달했다. 무엇보다 젠더관계의 변화에서 여성의 노동시장 참여가 저임금 서비스 부문을 중심으로 이루어지고 그 결과 성별 격차가 지속되어 왔다는 지적은 앞으로 한국 노동시장구조를 개선하기 위해 필요한 과제가 무엇인지 명확히 보여주고 있다.

김영미 교수의 논의에 대해 전적으로 공감하며, 몇 가지 생각을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 현재 한국의 노동시장에서 작동하는, 기업의 노무관리 전략에서 ‘젠더’가 어떻게 이용되고 있는지 분석할 필요가 있다. 한국의 노동시장에서 젠더는 차별 기제가 되어 온 것이 사실이다. 그러나 지속되는 경제위기 속에서 또 신자유주의적 경영합리화 과정에서 기업이 고용조정이나 노동유연화 전략을 확대해 갈 때 노동자의 저항을 피하기 위한 전략으로 젠더 경계를 활용하고 있는 현상에 대한 규명이 필요하다. 구조조정과 인원 감축, 최근 이미 확산되고 있는 저성과자 관리전략에서 출산휴가나 육아휴직을 경험한 여성노동자들이 우선순위가 되는 것으로 나타난다.<sup>1)</sup>

---

1)신경아(2015). “질적 조사 결과”, 『전략적 성과관리? 전략적 괴롭힘!: 사무금융 노동자 직장 내 괴롭힘 실태조사 보고서』, 연구보고서 발표회(2015. 11.25), 이인영 의원실·사무금융노동자 직장 내 괴롭힘 조사연구팀: 69-94.

둘째, 한국 노동시장에서 여성의 저임금이 지속되는 이유는 성별 직무분리가 강한 조직에서 여성의 직무 자체를 저평가, 저임금화하거나, 아예 직무분석 없이 최저시급 수준의 임금을 관행화해 온 데 이유가 있다. 중소기업과 이차노동시장에 존재한 여성 직종에서 임금체계의 부재하고 최저임금이 관행화된 현상에 대한 엄밀한 분석이 필요하다. 또 이를 토대로 여성 노동시장에서 임금체계를 확립해가는 과제도 중요하다.

셋째, 여성 비정규직 내부의 격차도 존재한다. 먼저 시간제 고용과 관련해서 정부에서는 시간제 고용에 대해 매우 낭만적인 생각을 갖고 있는 것처럼 보인다. 시간제 고용 중 채용형 시간제는 박근혜 정부의 일자리 확대 정책으로 밀어붙여졌으나 실패한 정책이다. 또 전환형 시간선택제도 현재와 같이 운영된다면, 여성들을 기업에서 주변인으로 만들어가는 덫으로 작용할 가능성이 크다.<sup>2)</sup> 따라서 시간제 고용을 여성친화적 일자리로 생각하는 사고는 버려야 한다. 또한 최근 확산되는 파견직은 비정규직 중에서도 가장 불안정한 일자리이다. 이들 일자리에 대한 조사와 간접고용 규제를 위한 정책 마련이 시급하다.

김영미 교수도 지적하고 있듯이, 노동시장에서 젠더불평등의 원인을 규명하는 작업은 간단한 일이 아니다. 자본주의, 신자유주의, 국가의 성격, 노동의 조직화 수준 등 노동 정치(labor politics)의 맥락과, 여성의 세력화 정도, 젠더 체계의 특징과 젠더 레짐의 성격 등 젠더 관계의 요인이 함께 작용한 결과이기 때문이다. 여기에 계급과 계층, 인종, 지역, 연령 등 여러 가지 요인이 중층적으로 영향을 끼치는 복합적 차별의 결과이자 교차성(intersectionality)이 작용하고 있다는 점도 고려해야 한다.

아울러 생각해 볼 점은 여성노동의 역사적 맥락 속에서 현재의 문제를 보아야 한다는 점이다. 분리직군제와 같은 간접차별 형태는 1990년대부터 유사한 형태로 존재해 왔고, 다양한 사회적 조건 속에서 변형된 것일 수 있다. 여성노동의 역사 속에서 현재 여성노동자들이 처한 상황을 살피고, 대안을 찾아갈 필요가 있다.

---

2) 신경아(2015), "시간선택제 여성노동자의 조직 내 주변화에 관한 연구", 『한국여성학』 제31권 2호, 한국여성학회: 131-179.

## 2. 서울시 여성노동정책의 개선 방향

<2014 서울시 여성일자리종합계획>과 <2016 더 좋은 여성일자리 활성화계획>, <2016 서울시 노동정책기본계획> <2016 서울시 노동존중특별시 계획> 등을 통해 서울시의 여성고용정책을 살펴보면 다음과 같은 점을 발견할 수 있다.

첫째, 여성의 일자리 확대를 위한 여러 가지 고민의 흔적이 보인다. 여성이 주체가 된 일자리 찾기와 일자리 만들기 사업들이나 여성공예산업 육성 등 시민들의 참여를 확대하고 현실적합한 일자리를 늘려가려는 노력을 읽을 수 있다. 특히 다산콜센터의 사례가 보여주듯이, 비정규직을 정규직화하기 위한 노력도 적절하다. 또 일하는 여성들을 지원하기 위한 <서울시직장맘지원센터> 등 일하는 여성들을 지원하기 위한 사업은 매우 중요하며 앞으로 더 확대되어야 한다.

둘째, 그럼에도 불구하고 여전히 눈에 띄는 것은, 서울시 노동정책에서 여성은 ‘취약계층’이며 노동자가족의 일·가족 양립 문제도 여성의 책임으로 제한되고 있다는 사실이다. 여성노동정책을 일부 취약계층의 문제로, 일과 돌봄의 양립 문제를 여성의 문제로 규정하는 것은 매우 낮은 프레임이며, 성차별적인 결과를 가져올 수 있다. 이런 맥락에서 서울시의 여성노동정책 프레임이 전면 개편되어야 한다.

셋째, 한국 여성노동시장에서 중요한 문제의 하나는 30인 미만 영세사업장이 많고 이곳에 여성들이 집중적으로 취업하고 있다는 사실이다. 따라서 영세사업장의 노동조건을 개선하기 위한 서울시의 관심과 노력은 여성의 노동시장 조건을 개선하는 데 필수적인 요소라고 할 수 있다. 그러나 현재까지 영세사업장의 여성 고용상황을 개선할 수 있는 효과적인 정책은 눈에 띄지 않는다. 이들은 ‘소수의 취약계층’이 아니라 ‘다수의 여성노동자들’이며 앞으로 그 비중을 줄지 않을 것이다. 또 소규모 사업장에서 일하는 여성들의 조건도 동질적인 것은 아니다. 이 영역에 대한 고민이 더 필요하다.

넷째, 좀 더 현실적인 문제로, 서울시의 여성노동정책을 기획, 집행, 모니터링하는 기구들이 얼마나 제대로 작동하고 있는지 점검해 볼 필요가 있다. 서울시 고용정책추진체계에 서 여성노동정책 전담기구가 갖는 위상과 예산, 인적 구성 등 여러 가지 요소를 검토하고 부족한 부분이 있다면 보완해 가야 할 것이다.

토론 3.

## 토론문

김동완(서울시 노동정책팀장)



<MEMO>

<MEMO>