

## 1990년대 이후 한국 여성노동의 현황과 성평등 과제\*

최인 이\*\*

1990년대 이후 한국사회에서 여성노동의 현황을 살펴보기 위해서는 중요한 두 가지의 사회적 변화과정을 고려해야 한다. 하나는 '신자유주의' 경제체제이고, 다른 하나는 서비스 산업화 과정이라고 할 수 있다. 이 두 가지 요소는 한국사회에서 여성의 노동시장에서의 지위 및 역할 변화에 다양한 방식으로 영향을 미쳐왔다. 서비스업의 증가는 여성들의 높은 교육수준을 기반으로, 유통, 개인, 공공서비스 분야에 여성인력의 진출을 견인하는 역할을 했다. 하지만 노동의 유연화는 반강제적으로 노동시장에 참여하게 된 여성들에게 비정규직 노동자로서의 사회경제적 지위를 부여하였고, 이러한 현상은 고학력 전문직 여성의 증가와는 또 다른 방향에서 여성의 노동시장 진출 증가에 기여했지만, 전체적인 노동시장 내에서의 성별 요인에 기인한 양극화 현상을 가속화시키기도 하였다. 1990년대 이후 한국사회에서 여성의 경제활동 참여는 높은 교육수준에서 비롯된 개인적 자아실현의 열망과 더불어 사회구조적으로 형성된 노동시장 참여의 필요성이 결합하는 과정과 서비스 산업화로 인한 노동기회의 증가가 복합적으로 작용해 만들어진 결과라고 할 수 있겠다. 여성의 노동시장 참여가 더 이상은 선택이 아닌 필수로 여겨지는 시대에서 보다 공정하고 평등한 노동의 기회와 노동의 댓가를 요구하는 것은 여성노동자들에게 더 이상 미룰 수 없는 과제이며, 90년대 이후 여성노동운동을 관통하는 중요한 목표가 되었다. 이 글에서는 1990년대 이후 여성노동의 객관적인 현황과 실태를 폭넓게 살펴보고, 이를 바탕으로 한국 노동시장에서 여성노동의 지위 및 역할의 변화를 분석해 보고자 한다. 또한 여성노동의 변화과정에서 여성노동운동이 젠더평등의 관점을 노동조합활동에 어떻게 조화시켜가는 지 살펴보는 것을 통해 현재의 여성노동의 과제와 전망에 대해 생각해 보고자 한다.

주요어: 여성 노동, 서비스 산업화, 신자유주의, 교육, 여성노동운동, 성평등

\* 이 글은 3.1운동 및 대한민국임시정부 수립 100주년 기념사업추진위원회에 제출한 보고서 『산업화와 여성노동 100년의 성찰과 미래』 중 “후기산업사회의 여성노동과 성평등”을 논문의 형식으로 수정·보완한 글입니다.

\*\* 충남대학교 사회학과 교수.

## 1. 머리말

1990년대는 한국경제의 서비스 산업화가 본격적으로 진행되었고, 여성 노동자들을 위한 법·제도가 시행되기 시작한 시점이라는 점에서 한국 여성노동의 변화를 설명하는데 있어 중요한 시기이다. 80년대 이후 여성들의 경제활동 참가율 증가, 대학진학률 증가 등에 힘입어 90년대 이후 한국 여성의 사회·경제적 지위는 가파른 상승의 국면에 있었던 것으로 이야기되어지기도 한다. 하지만 그 이면에는 여전히 여성노동에 대한 차별과 배제가 존재하며, 그로 인한 ‘여성노동의 격하(degradation)’ 현상이 지속되고 있는 것이 현실이다. 이는 특히 OECD 국가들과의 비교에서 더욱 두드러지게 나타난다. 2018년 한국 여성 고용률은 50.2%로, OECD 주요 35개국 여성고용률 평균인 61.0%에 미치지 못하며, 순위 30위로서 하위를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 주요국의 성평등 정도를 보여주는 세계 성격차지수(Global Gender Gap Index 2017)에서도 한국은 0.650을 기록하면서 전체 144개국 중 118위를 차지하였고, 특히 경제참여 및 기회영역에서는 124위를 기록하여 노동시장에서의 성평등 수준이 매우 미흡함을 보여주고 있다. 물론 전문직, 관리직 여성의 비율이 지속적으로 증가하고 있고, 남성영역으로 여겨졌던 분야로의 여성 진출이 증가하는 긍정적인 측면의 변화도 있지만, 이와는 별개로 눈에 보이는 제도적인 차별부터 눈에 보이지 않는 구조적인 차별까지 다양한 장애물들이 여성의 사회진출을 여전히 방해하고 있는 것이다. 따라서 본 연구는 경제구조의 변화와 함께 성평등을 위한 정책이 본격적으로 등장하기 시작한 1990년대 이후의 여성노동의 변화의 흐름을 살펴보고, 앞으로의 성평등한 노동의 실현을 위한 방안을 모색해 보고자 한다.

1990년대 이후 여성노동의 현황을 살펴보기 위해서는 먼저 중요한 두

가지의 사회적 변화과정을 고려해야 한다. 하나는 1990년대부터 본격적으로 우리사회에 영향을 미치기 시작한 ‘신자유주의’ 경제체제이고, 다른 하나는 서비스 산업화 과정이라고 할 수 있다. 사실 신자유주의와 서비스 산업화는 한국 노동시장 전반에 이전과는 매우 상이한 변화를 가져왔다. 신자유주의를 기반으로 한 노동시장 유연화는 ‘비정규직’의 도입을 통해 노동자들의 고용불안정을 증가시켰으며 서비스 산업화는 신자유주의적 노동시장 정책과 궤를 같이 하며 고용의 질이 낮은 하위 서비스직 일자리를 창출하여 다수의 비정규직 노동자를 위치시켰으므로 노동시장 양극화라는 구조적인 변화를 초래하였다. 이렇게 한국의 노동시장 전반이 불안정한 고용관계의 증가로 인한 노동자계층의 양극화를 경험하는 과정에서 우리가 눈여겨 봐야할 부분은 노동시장에서의 젠더 불평등이 신자유주의 서비스 산업화 과정을 통해 고착화되는 방식이라고 할 수 있다. 현재의 여성노동자들이 마주하고 있는 노동시장의 현실을 젠더 관점에서 바라보고 분석하기 위해서는 여성들의 경제활동 참가율 증가와 전문직 분야로의 진출이라는 현상에 대해 보다 객관적인 평가가 이루어져야하기 때문이다.

신자유주의 노동시장 정책은 전통적인 가족임금을 기반으로 남성가부장이 브레드위너(bread winner)로서 가족의 삶을 홀로 유지해 오던 전형적인 남성 생계부양자 모델을 해체시키는 결과를 가져오게 된다. 1997년 외환위기 이후에는 대량해고로 인한 가장의 실직, 파산 등으로 가정경제의 어려움에 직면한 여성들이 비자발적으로 노동시장에 참여하는 비율이 급속하게 증가하기도 했다. 특히 “정규직의 비정규직화, 수량적 유연화, 명목적 시간제” 등이 특징인 노동의 유연화는 반강제적으로 노동시장에 참여하게 된 여성들에게 비정규직 노동자로서의 사회경제적 지위를 부여하였다(이영자 2004). 이러한 현상은 고학력 전문직 여성의 증가와는 또 다른 방향에서 여성의 노동시장 진출 증가에 기여했고, 더불어 전체적인 노동시장 내에서의 성별 요인에 기인한 양극화 현상을 가속화시키기도 하였다.

신자유주의적 경제체제의 등장과 더불어 한국사회에서 급속하게 진행 된 서비스산업화 역시 여성의 노동시장 참여 가능성을 증대시킨 중요한 요인이라고 할 수 있다. 한국사회는 1990년대 들어 기존의 제조업 중심 경제체제에서 벗어나 3차 산업인 서비스업이 주요 경제동력인 사회로 변화했다. 서비스업의 증가는 사업, 유통, 개인, 공공서비스 분야에 여성인력의 진출을 견인하는 역할을 했다. 특히 통신이 발달하면서 이를 매개로 한 판매유통 서비스직이 증가하고, 미용실, 음식점 등의 개인서비스직이 비약적으로 증가했으며, 교육수준이 높아짐에 따라 공공서비스 분야에 진출하는 여성들의 숫자도 급격하게 증가하였다.

1990년대 이후 한국사회에서 여성의 경제활동 참여는 높은 교육수준에서 기인한 개인적 자아실현의 열망과 더불어 사회구조적으로 형성된 노동시장 참여의 필요성이 결합하는 과정과 서비스 산업화로 인한 노동기회의 증가가 복합적으로 작용해 만들어진 결과라고 할 수 있겠다. 여성의 노동시장 참여가 더 이상은 선택이 아닌 필수로 여겨지는 시대에서 보다 공정하고 평등한 노동의 기회와 노동의 댓가를 요구하는 것은 여성노동자들에게 더 이상 미룰 수 없는 과제이며, 90년대 이후 여성노동운동을 관통하는 중요한 목표가 되었다.

따라서 이 글에서는 1990년대 이후 여성노동의 객관적인 현황과 실태를 통계청 자료 및 기존 문헌자료를 토대로 폭넓게 살펴보고, 이를 바탕으로 한국 노동시장에서 여성노동의 지위 및 역할의 변화를 분석해 보고자 한다. 또한 여성노동의 변화과정에서 여성노동운동이 성평등의 관점을 노동조합활동에 어떻게 조화시켜 가는지를 사례중심으로 살펴보고 이를 통해 현재의 여성노동의 과제와 전망에 대해 생각해 보고자 한다.

## 2. 1990년대 이후 여성노동의 현황

### 1) 1990년대 이후 산업구조의 변화

1990년대 이후 한국사회의 산업구조 변화는 서비스 산업화로 정의할 수 있다. 서비스 산업은 일반적으로 유형의 재화를 생산하는 제조업과 건설업 그리고 농·축산업을 제외한 나머지의 경제활동 범주를 의미하므로, 매우 다양한 분야의 산업들이 포함된다.

한국사회에서 서비스산업의 비중은 1980년대 이후 지속적으로 증가하는 추세를 보여주고 있다. 1980년 전체 취업자 중 43.5%가 사회간접자본 및 기타 서비스업에 취업한 것과 비교할 때, 1990년에는 54.5%, 2000년에는 68.9%, 그리고 2019년에는 77.7%로 비약적인 증가를 보여준다.<sup>1)</sup> 이 수치는 한국사회를 충분히 서비스사회로 부를 수 있는 근거가 된다. 따라서 한국사회에서도 서구 선진자본주의 국가들에서 목격된 서비스사회의 변화과정이 나타나게 된다. 서비스 산업분야에 새로운 일자리가 증가하고, 후기 산업사회형 특성을 가진 직업과 노동방식이 등장하게 되었다. 지적노동, 감정노동, 탈규격화된 노동이 증가하였고, 고용불안과 서비스 산업 내부의 업종 혹은 직종별 양극화가 심화되는 현상도 나타나게 된다 (정이환 2004). 전문 지식과 기술이 요구되는 서비스 노동 종사자와 단순 서비스 노동 종사자(가사서비스, 숙박음식점업 등)의 경제적, 사회적 지위 사이에 극단적인 차이가 발생하는 양극화 경향은 서비스 산업 노동시장으로의 급격한 여성인력 유입과 관련하여 젠더 문제를 기저에 둔 노동의 양극화 현상을 초래하게 된다(신광영 외 2008).

<sup>1)</sup> 통계청 (2019) 『경제활동인구조사』, 산업별 취업자통계, 각 년도.

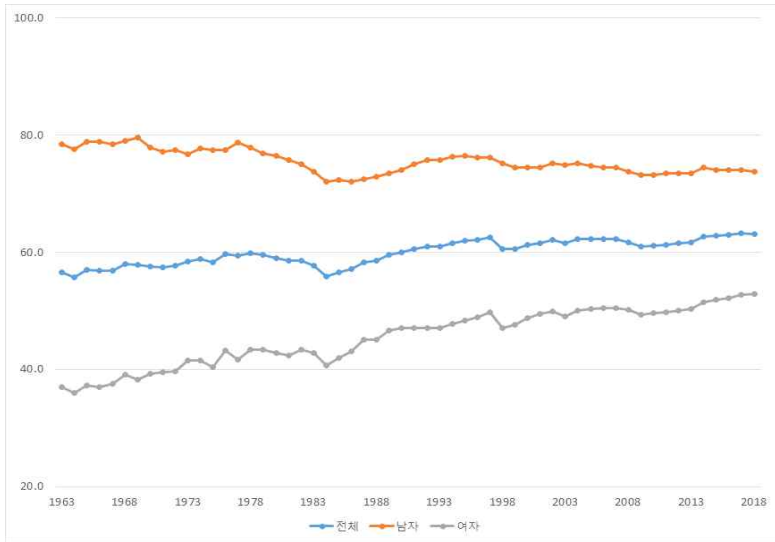
결국 신자유주의의 영향 하에서 서비스사회로의 전환은 여성들의 경제 활동 참가율 증가를 가속화하는 동시에 고용불안과 임금 불평등을 심화시켰다(신경아 2016; 권현자·김영미·권혜원 2015; 이순미 2015). 성평등한 교육기회의 확대에 힘입어 지식과 기술을 바탕으로 전문직에 진입하는 여성의 절대수가 증가하기도 하였지만 하층의 저임금 서비스 노동에 종사하는 비정규직 여성의 숫자 역시 지속적으로 증가하는 “여성 노동자 내부의 이질화”가 진행된 것이기도 하다(김이선·이상직·권현지 2019, 37). 이는 신자유주의 이데올로기에 기반을 둔 개인능력 중심주의가 여성들에게 일정한 기회를 열어준 것처럼 보이지만, 결국 젠더차별의 구조가 여전히 남아 있는 한국사회에서 형식적 기회의 평등을 통해 달성 가능한 노동시장에서의 성평등에는 한계가 있다는 점을 잘 드러내주는 것이기도 하다.

## 2) 여성 경제활동 참가율, 고용률의 증가

1960년대 이후 한국사회에서 여성의 노동시장 진출은 꾸준한 성장세를 보인다. 1963년 여성의 경제활동 참가율은 37%에 머무르던 것이 2018년에는 52.9%로 지난 50년간 약 16% 정도의 성장을 가져온 것을 알 수 있다. 이는 1963년 80%에 육박하던 남성의 경제활동 참가율이 2018년 73.7%로 하락한 것과 비교하면 매우 흥미로운 사실이다. 특히 1980년대를 기점으로 여성들의 경제활동 참가율은 그 상승폭이 커지면서 점차 남성의 경제활동 참가율에 가까워지고 있는 모습을 볼 수 있다. 한국사회 전체의 경제활동 참가율은 1990년 60%에서 2018년 63.1%로 소폭 변화했지만 남녀별로 비교해 보면 여성의 경제활동 참가율은 남성에 비해 큰 폭으로 증가했다. 남성의 경제활동 참가율은 1990년 74%에서 2018년 73.7%로 기간별 등락은 있었지만 결과적으로는 매우 작은 변화를 보여준

반면, 여성의 경제활동 참가율은 1990년 47%에서 2018년 52.9%로 남성에 비해 비교적 큰 폭의 증가세를 보여준다(그림 1).

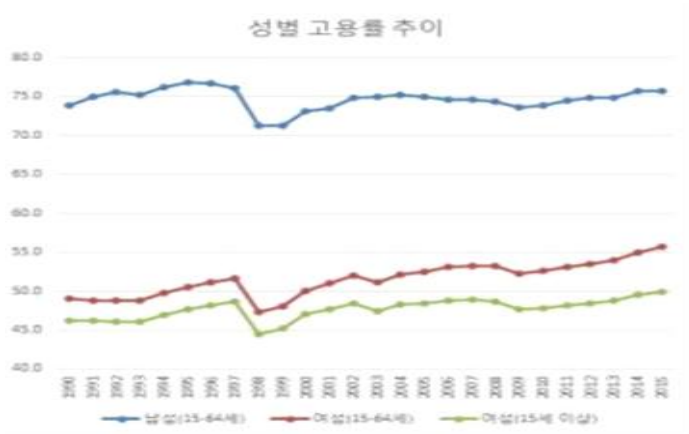
〈그림 1〉 1960년대 이후 경제활동 참가율



자료: 통계청(2019) 『경제활동인구조사』 각년도.

또한 고용률에서도 남녀 모두 증가추세를 보여 왔지만, 특히 여성의 고용률 증가 추세가 더 두드러지게 나타난 것이 하나의 특징이라고 할 수 있다. 정성미(2017)의 연구에 의하면, 15세에서 64세까지의 남녀를 대상으로 고용률 추이를 비교해 볼 때, 여성의 고용률이 현저히 낮게 나타나는 것으로 보이지만 그 증가 추이만 비교해 본다면 특히 2010년 이후로 여성이 남성에 비해 가파른 고용률 증가를 보여 주고 있다는 것을 알 수 있다(그림 2).

〈그림 2〉 1990년대 이후 성별 고용률(15~64세) 추이



자료 : 경제활동인구조사 원자료 각년도. 정성미(2017) p13.

80년대 이후 한국사회에서 여성의 노동시장 참여율 증가를 가속화시킨 주요 원인은 대학진학률의 증가라고 할 수 있다. 전반적인 고학력화가 진행되어 왔던 한국사회에서 출산률의 저하와 더불어 자녀 성별에 따른 차별이 줄어들면서 여성들의 대학진학률이 크게 증가하였다. <그림 3>을 통해 1983년부터 각 년도 별 남성대졸자 대비 여성대졸자 비중 추이를 비교해 보면 1983년 56% 정도에 그쳤던 것이 91년에는 70%, 2001년 91%를 거쳐 2015년에는 120%까지 증가했음을 알 수 있다(정성미 2017,14).

〈그림 3〉 1983-2015 남성대졸자 대비 여성대졸자 비중 추이(단위 : %)

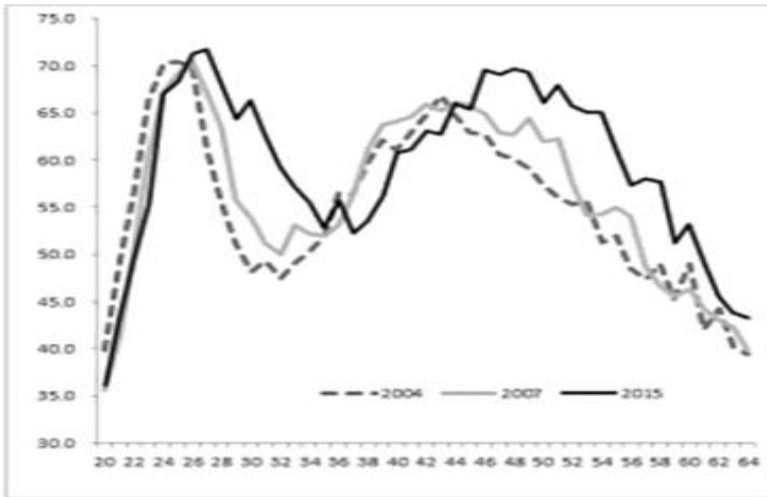


자료 : 경제활동인구조사 원자료 각년도. 정성미(2017) p14.

전반적으로 여성의 경제활동참가율 및 고용률이 증가하고 있는 추세 속에서 발견되는 새로운 현상은 여성의 생애주기에 따른 고용률의 변화이다. <그림 4>는 생애주기에 따른 여성고용률인 M자형 곡선이 2015년을 기점으로 이전 시기에 비해 오른쪽으로 이동하고 있음을 보여준다(정성미 2017,13). 이러한 현상은 노동시장 최초 진입 연령대와 이탈 연령대가 점차 높아지는 것과 동시에 고령 여성의 노동시장 참여율이 증가하고 있다는 것을 나타내는 것이다. 특히 중년이후의 여성들이 노동시장으로 재진입하는 현상은 서비스산업화로 인한 노동시장의 변화를 반영하는 것이며, 남성 생계부양자 모델의 해체를 의미하기도 한다. 신경아(2014)는 한국사회에서 중고령층 가구를 중심으로 여성배우자의 취업이 증가하는 현상은 조기퇴직 및 고용불안정의 상태를 경험하는 남성 가구주가 더 이상 1인 생계부양자로서의 역할을 수행하기 어려워지는 상황을 반영한 것이며, 이러한 과정에서 남성 가구주들의 생계부양자 의식이 약화되고, 맞벌이와

여성의 노동시장 참여에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 지적하고 있기도 하다. 특히 2010년 이후 청년층의 취업이 더욱 어려워진 상황에서 40대 이상의 여성들의 노동시장 재진입률이 20대 여성의 취업률과 거의 비슷해지는 현상은 한국노동시장에서 새로운 M자형 곡선의 유형을 만들어내는 원인이 되었다고 할 수 있다.

〈그림 4〉 여성의 연령대별 고용률 비교 (2004, 2007, 2015)

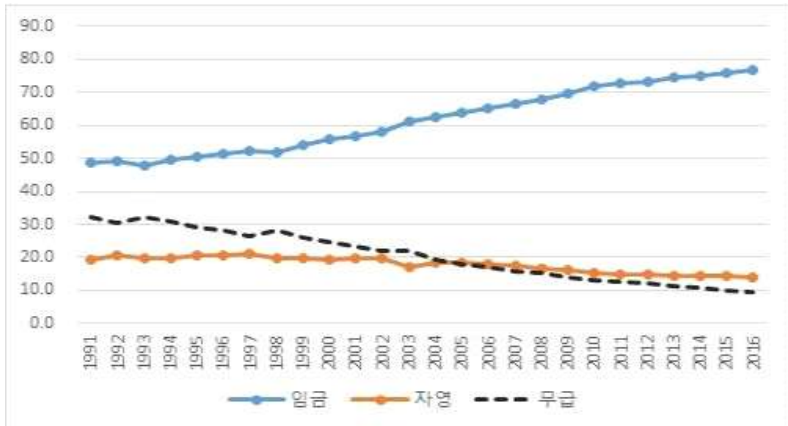


자료 : 경제활동인구조사 원자료 각년도, 정성미(2017) p13.

기혼여성이 임금노동자로서 취업하고 있는 비중이 90년대 이후로 꾸준히 증가하고 있다는 점 또한 여성의 경제활동 참여의 이유가 실질적인 경제적 어려움과 관련 있다는 것을 간접적으로 드러낸다(그림5). 자녀들의 사교육비 부담 증가와 남성 가장들의 이른 은퇴, 그리고 자녀들의 취업이 어려워지는 상황에서 여성들의 노동시장 재진입은 경력단절 여성들의 노동시장 재진입이라는 측면에서는 긍정적일지 모르나, 실질적으로는 이 여

성들이 기존의 경력을 인정받지 못하고 주로 비정규직 저임금 서비스업에 종사하게 된다는 점에서 비판적으로 검토되어야 할 필요가 있다.

〈그림 5〉 기혼여성 취업자 중 종사상지위별 비중 추이(단위 : %)



자료 : 경제활동인구조사 원자료 각년도. 정성미(2017) p13.

주로 비공식부문에 취업하거나 가사노동에 종사하던 여성들이 공식부문의 임금노동자가 되는 과정은 여성들의 경제활동 참여율을 높여 경제적 지위의 상승효과를 가져올 것으로 기대되었지만, 실질적으로는 신자유주의 서비스산업화 과정에서 만들어진 질 낮은 일자리로 여성임금노동자들이 유입되어 결국 노동시장에서의 성별 양극화를 가속화하는 결과를 가져오게 되었다는 점에서 앞으로의 여성노동시장의 변화 방향에 대한 비판적 전망은 피하기 힘들다고 하겠다.

### 3. 90년대 이후 여성노동시장의 양극화

: 전문직·관리직 비율 증가 VS. 비정규직 증가

한국경제의 서비스 산업화 과정을 통해서 나타나는 노동시장 구조변화의 대표적인 현상은 고학력 여성의 노동시장 진출 활성화로 인한 전문직과 관리직 여성 비율 증가와 노동시장 유연화로 인한 여성 비정규직의 급격한 증가라고 할 수 있다. 전문직·관리직 비율의 증가는 정부의 제도적·정책적 지원과도 관련이 있다. 대표적인 사례가 여성고용 할당제를 표방하는 '적극적 고용개선조치'의 도입이다. 물론 적극적 고용개선조치의 실효성에 있어서는 여전히 많은 비판과 의문점이 존재하지만 제도가 만들어지고 이를 통해 공공기업뿐만 아니라 민간영역에까지 다양한 산업영역에서 여성의 고용이 촉진되고, 특히 관리자 비율이 증가하였다는 것은 의미 있는 일이라고 할 수 있다.

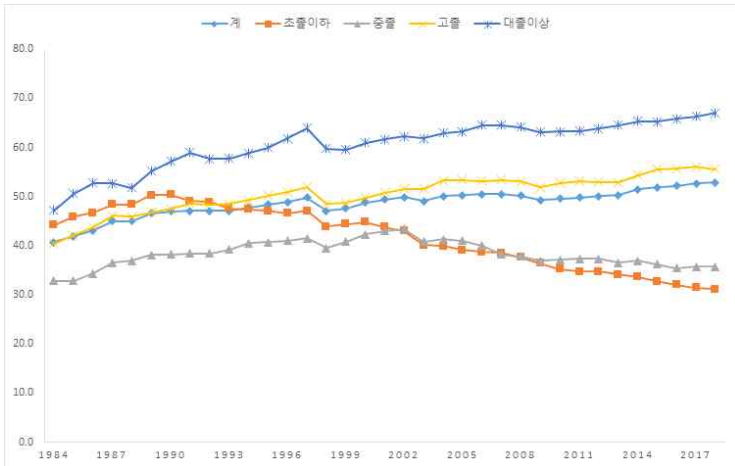
1990년대 이후 나타난 또 하나의 중요한 현상은 노동시장 유연화로 인한 비정규직의 확대라고 할 수 있겠다. 1997년 외환위기 이후 정규직 노동의 비정규직화는 상상 이상으로 급속하게 진행되었고 그 주요 대상은 여성노동자들이었다고 해도 과언이 아니다. 비정규직화 현상은 전문직 및 관리직으로 진출하는 여성의 비율을 훨씬 능가하는 속도로 진행되어왔기 때문에 여성 비정규직 노동자들은 노동시장의 양극화 과정에서 가장 많은 고통을 감내해야하는 대상이 되었다. 여성 비정규직 노동자들이 집중되어 있는 직종들은 고용안정성과 임금이 매우 낮고 극심한 감정적 소진을 경험하는 돌봄 및 감정노동의 영역이라는 점에서 후기산업사회 여성노동의 문제로 다루어질 필요가 있다.

## 1) 고학력 여성들의 노동시장 진출

### (1) 경제활동 참가율 및 직업 분포에서의 변화: 여성 전문직 및 관리직 비율의 증가

1980년대 초반만 해도 한국 사회에서 대졸여성의 경제활동 참가율은 초등학교 졸업이하의 학력을 가진 여성들에 비해 조금 낮거나 비슷한 수준을 유지하고 있었다. 하지만 1985년을 기점으로 대졸여성의 경제활동 참가율은 비약적인 성장세를 보여준다. 1980년 46.6%였던 대졸 여성의 경제활동 참가율은 1985년 50.6%, 1990년 57.2%로 증가하기 시작해 2018년 현재 67%의 참가율을 나타내고 있다. 이는 고학력 여성의 노동시장 진출에 대한 개인적인 열망의 증대와 함께 비혼율의 증가, 남성생계부양자 모델의 해체 등 다양한 사회구조적 측면이 동시에 영향을 미친 결과라고 할 수 있겠다(그림 6).

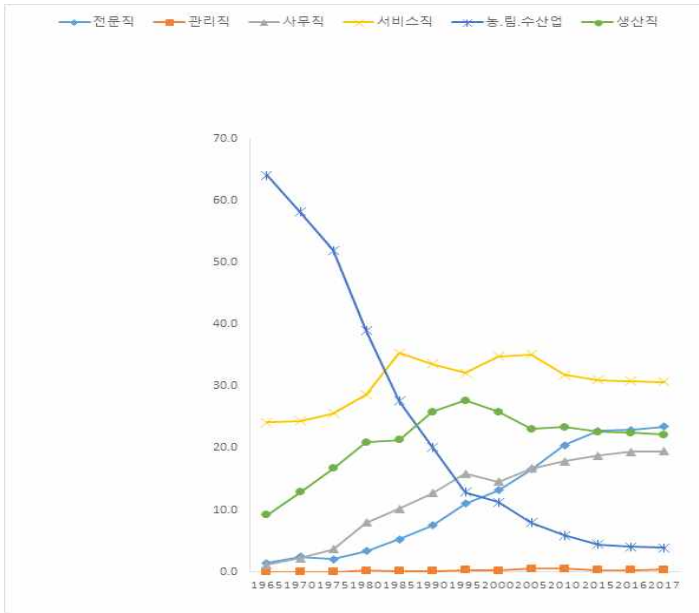
〈그림 6〉 학력별 여성 경제활동 참가율 (1984-2018)



출처: 통계청(2019) 경제활동인구조사 각년도

고학력 여성의 노동시장 참여는 여성의 고용률 증가와 더불어 관리직, 전문직으로의 진출을 가속화 시키는 효과를 가져 오기도 하였다. <그림 7>을 보면, 여성의 직업별 분포가 1965년 이래 많은 변화를 겪어 왔음을 알 수 있다. 우선 농림수산업에 종사하는 여성의 비율은 1965년 64%를 기록한 이후 1990년 20.2%, 그리고 2017년 3.9%로 급격하게 감소한 데 비하여, 제조업 생산직에 종사하는 여성은 1965년 12.9%에서 1990년 25.8%로 증가했다가 2017년 22.2%로 다소 감소하는 경향을 보여주고 있다. 서비스직의 비율은 1965년 24.2%, 1990년 33.6%로 증가한 이후 2017년 30.7%까지 꾸준하게 30%대를 유지하고 있으며, 사무직은 1965년 1.2%에서 1990년 12.7%로 증가하고 2017년에는 19.4%로 증가하여 전형적인 서비스사회로의 전환과정을 보여주고 있다는 것을 알 수 있다. 직업별 분포 변화에서 가장 주목할 만한 부분은 전문직과 관리직 분야의 증가 폭이다. 여성들 중 전문직 종사자 비율은 1965년 1.5%에서 1990년 7.5%로, 그리고 2017년 23.5%로 증가한 것으로 나타나는데, 이는 여성의 고학력화를 반영하는 결과라고 할 수 있다. 즉 고학력 여성들에게는 해당 전문분야에서의 성별분리가 지난 50년간 다소 완화되어 온 것이라고 분석할 수 있을 것이다. 하지만 그림에도 불구하고 관리직의 경우는 1965년 0%에서 1990년 0.1%, 2017년 0.3%로 증가한 것으로 나타난다는 점에서 여전히 노동시장에서 여성에 대한 경력관리 및 승진에서의 차별이 매우 심하다는 것을 알 수 있다. 결국 여성의 고학력화가 여성들로 하여금 다양한 분야로 진출해 전문성을 발휘할 수 있도록 견인하기는 했지만, 각 조직 내에서 여성의 지위는 여전히 낮은 위치에 머무르고 있는 것이다. 이러한 현실은 국제성격차지수(Global Gender Gap Index)에서 한국이 여전히 하위권에 머무를 수밖에 없게 만드는 주요 원인이 된다고도 할 수 있겠다.<sup>2)</sup>

〈그림 7〉 한국 여성들의 직업분포 변화(1965-2017)



출처: 통계청(2019) 경제활동인구조사, 각년도

<표 1>을 보면, 2016년 현재 1000인 이상 공공기관에서의 여성고용률은 33.49%, 여성관리직 비율은 14.52%로 나타난다. 이 수치들은 그동안 국가 정책적으로 여성의 노동시장 진출을 유도하고 경력단절 현상 등을 해소하기 위해 노력한 결과 등으로 인해 공공기관에서의 여성고용비율과 관리직 비율이 증가추세에 있다고는 하더라도 여전히 성평등의 수준에는 미치지 못하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

2) OECD주요국의 성격차지수(Gender Gap Index)에서 한국여성들의 사회경제적 지위는 하위권에 머무르고 있다. 2017년 한국은 성격차지수 0.650을 기록하면서 전체 144개국 중 118위를 기록하였고, 특히 경제참여 및 기회영역에서는 124위를 기록하며 여전히 노동시장에서의 성평등 수준이 매우 미흡함을 보여주었다. 또한 유사업무의 남녀 임금 부문에서는 121위로 남녀 임금격차가 심각한 것으로 나타났다(남성이 1을 받을 때 여성의 임금은 0.51에 불과).

〈표 1〉 공공기관 여성고용비율과 여성관리직 비율

구분별	항목	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1000인 이상	여성고용비율	29.95	30.46	30.71	30.76	32.35	33.49
1000인 이상	여성관리직비율	11.25	11.91	11.56	11.56	14.22	14.52

출처: 여성정책연구원, 고용노동부, 「고용노동백서」

민간부문에서도 여성 관리직 비율은 여전히 매우 낮은 것으로 나타난다. 2019년 여성가족부에서 발표한 통계자료에 의하면 연 매출액 상위 500대 기업의 여성임원 비율은 2017년 현재 3.0%에 머물고 있으며, 실제로 여성 임원이 소속되어 있는 기업 숫자도 172개에 지나지 않는 것으로 나타난다. 이는 결국 증가하는 여성 고용률에도 불구하고 노동시장에서 여성들이 직면하고 있는 승진에서의 차별이 실제로 심각한 수준임을 단적으로 보여주는 것이라 하겠다(그림 8).

〈그림 8〉 매출액 500대 기업의 여성임원 비율 및 여성임원 보유기업의 수



출처: 여성가족부 공식 블로그

<http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=mogefkorea&logNo=221408632128>

## (2) 여성고용률 증진을 위한 정책적 지원과 한계: 적극적 고용개선 조치

여성의 고용률과 관리자 비율을 좀 더 자세히 분석해 보기 위해서는 지난 2006년 도입된 ‘적극적 고용개선조치’ 이후의 변화를 살펴보는 것이 필요하다. 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA)란 “동종산업 유사 규모 기업들을 비교/심사하여 여성을 현저히 적게 고용하였거나 여성관리자 비율이 낮은 기업에 대하여 간접차별의 징후가 있다고 보고 개선방안을 찾고 시행할 것을 요구하는 제도”(AA 홈페이지, <http://www.aa-net.or.kr>)이다. 이 제도는 “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의거하여 2006년 3월부터 상시근로자 1,000인 이상의 기업 및 정부산하/투자기관을 대상으로 실시되어진 것을 시작으로 현재는 전체 공공기관 및 지방 공사/공단 그리고 300인 이상 공시대상 기업집단으로 확대 적용되고 있다. 대상 기업들 중 동종산업 유사규모 여성고용률 및 관리자율 평균의 70%에 미치지 못하는 기업들은 고용률과 관리자율 제고를 위한 시행계획서를 제출하고 이에 대한 이행실적보고서를 제출해야 한다. 미제출 기업은 300만 원 이하의 과태료가 부과되며, 이행실적보고서는 매년 심사 받고, 이행실적이 부진한 기업의 경우는 명단이 공표되는 등의 패널티를 받게 된다. 우수한 기업에 대해서는 남녀고용평등 우수 기업상이 수여되고, 정부입찰 시 가산점 부여 및 일정기간의 근로감독 면제의 혜택이 주어지기도 한다.

이 제도가 실시되기 시작한 2006년 이후로 여성고용률과 관리자비율은 상당부분 상승한 것으로 나타난다(그림 9). 2018년 대상 사업장수는 공공기관 338개, 지방공사 및 공단 43개, 그리고 민간기업 1,765개였고 평균 여성고용율은 38.18%, 관리자비율 평균은 20.56%로 조사되었다. 여성고용률의 경우는 약 8% 포인트, 그리고 관리자 비율의 경우는 약 10% 포인트

트 이상 상승하였다.

〈그림 9〉 여성고용률 및 관리자율 변화 추이 (2006-2018)



출처: 적극적 고용개선조치 홈페이지, <http://www.aa-net.or.kr>

주목할 만 한 점은 2018년 남녀근로자 현황을 공공부문과 민간부문으로 나누어 비교해 보았을 때, 여성고용률은 공공기관 38.55%, 민간기업 38.40%로 비슷하게 나타났으나 관리자비율에서는 공공기관(17.28%)이 민간기업(21.5%)보다 더 낮게 나타났다는 점이다. 적극적 고용개선조치의 영향을 더 일찍 받기 시작했던 공공기관에서 여성의 관리직 진출이 더욱 힘들다는 역설적인 결과는 제도적인 뒷받침도 물론 중요하지만 그 보다는 조직문화 및 고위 관리직의 성평등 인식의 정도가 여성의 관리직 진출에 지대한 영향을 미치게 된다는 점을 드러내주는 것이라고도 할 수 있다.

여성이 이전에 비해 보다 다양한 분야로 진출하고 있는 것이 사실이지만, 여성고용률과 관리자비율을 살펴보면 한국사회에 여전히 산업별, 업종별 분리현상이 나타나고 있음도 알 수 있다. 전체 산업에서 여성고용률은 38.18%, 여성관리자율은 20.56%로 나타나고 있지만 보건 및 사회복지서비스업이 71.96%로 여성고용률이 가장 높았으며, 여성 관리자율 역시 53.05%로 가장 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈그림 10〉 업종별 여성고용률 및 관리자율 (2018)



출처: 적극적 고용개선조치 홈페이지, <http://www.aa-net.or.kr>

반면 여성고용률과 관리자율이 가장 낮은 산업은 중공업2(1차 금속, 운송장비)로 각각 5.75%, 1.18%이다. 이 수치들은 여성들이 진출하여 관리자까지 도달할 수 있는 직종 및 산업은 여전히 정해져 있으며, 이러한 산업별, 업종별, 직종별 분리현상의 극복을 위해서는 분리의 벽을 허물 수 있는 제도적/문화적 노력이 절실히 필요하다는 점을 여실히 드러내주고 있는 것이다.

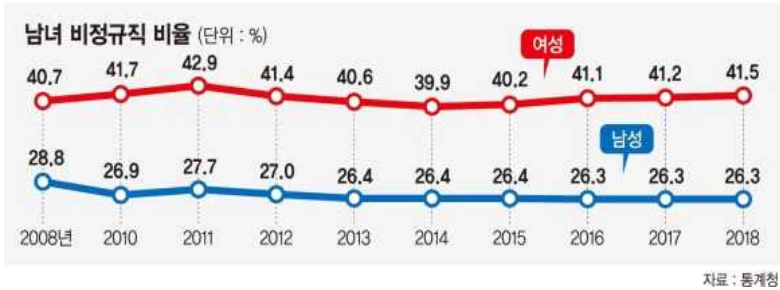
## 2) 비정규직 노동과 여성

### (1) 여성 비정규직 노동자 현황

한국의 여성 근로자 가운데 비정규직 근로자 비율은 지난 10년째 변화가 없는 것으로 보인다. 여성 임금근로자 887만4,000명(2018년 8월 기준) 가운데 비정규직 근로자 수는 41.5%에 해당하는 367만8,000명이고, 남성 임금근로자 1,117만1,000명 중에서는 26.3%만 비정규직 근로자로 추정된다.<sup>3)</sup>

<sup>3)</sup> [출처] 여성 고용률 올랐지만 비정규직 비율은 10년째 '제자리' 작성자 파이낸셜뉴스 권

〈그림 11〉 남녀 비정규직 비율 추이 (2008-2018)



<그림 11>에 따르면, 지난 10년간 남성 비정규직 비율은 하락했지만 여성 비정규직 비율은 상승한 것으로 나타난다. 남성 임금근로자 가운데 비정규직은 지난 2008년 28.8%에서 2018년 26.3%로 2.5%포인트 줄어든 반면 여성 임금근로자 가운데 비정규직 비율은 같은 기간 40.7%에서 41.5%로 오히려 증가했다. 특히 비정규직 중에서도 가장 취약한 그룹으로 여겨지는 시간제 근로자의 비율에서도 남녀 간 차이가 극명하게 나타나는데, 여성 비정규직 중에서는 절반 이상인 53.6%가 시간제 근로자였던 반면 남성은 25.1%에 그치고 있다는 점에서 비정규직 내부에서도 남녀 간의 차이가 뚜렷이 나타나고 있음을 알 수 있다.<sup>4)</sup>

임금에 있어서도 정규직노동자와 비정규직노동자 사이에 남녀 격차가 뚜렷이 나타난다.

승현 기자 2019. 7. 2. 16:38 <http://www.fnnews.com/news/201907011739315967>

<sup>4)</sup> 통계청(2019) 『경제활동인구조사』, 성별 종사상지위, 2018년.

〈표 2〉 2018년도 고용형태별 남녀 임금차이

고용형태	성별	시간당임금총액 (원)	%	월임금총액 (천원)	%
전체근로자	남	22,515	100	3,569	100
	여	15,265	67.8	2,259	63.3
정규 근로자	남	24,059	100	4,007	100
	여	16,561	68.8	2,702	67.4
비정규 근로자	남	16,696	100	1,919	100
	여	12,357	74	1,266	66

출처: 고용노동통계 홈페이지<sup>5)</sup>

2018년 고용형태별 남녀 월임금총액의 격차를 살펴보면, 정규직 노동자의 경우 여성 노동자의 월임금 총액이 남성 노동자의 67.4%, 비정규직 노동자의 경우 66% 수준임을 알 수 있다. 이를 다시 정규직 남성 노동자를 기준으로 환산해 보면 비정규직 남성노동자의 임금수준은 정규직 남성 노동자의 47% 수준이고 비정규직 여성노동자의 경우는 31.6% 수준이라는 것을 알 수 있다. 결국 비정규직 여성노동자의 비율이 증가할수록 여성의 상대적인 임금수준은 더욱 열악해지는 결과를 가져올 수 있음을 시사한다. 이는 또한 OECD 주요국가 중에서 한국이 가장 심각한 성별임금 격차를 보여주고 있는 이유에 대한 설명이 되기도 한다.

## (2) 산업별·직업별 성분리와 비정규직: 감정노동과 돌봄노동

서비스사회로의 전환 과정에서 특히 여성노동과 관련하여 새롭게 부상된 노동 영역은 감정노동과 돌봄노동이라고 할 수 있다. 전통적으로 여성노동영역으로 규정되어 온 5C (cleaning, cashiering, catering, caring,

<sup>5)</sup> <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>

clerical work) 직종과 더불어 판매영업직 등이 대표적인 감정노동 및 돌봄 노동의 예이다. 앞서 <그림 10>에서 볼 수 있듯이, 2018년 여성 고용률이 가장 높게 나타난 산업인 보건 및 사회복지 서비스업(71.96%)은 돌봄 노동과 감정노동의 대표적인 영역이라고 할 수 있다.

<그림 12> 직업별 취업자 구성비(2018)



2018년 직업별 취업자 구성비를 보면 여성 취업자의 66%가 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무종사자로 분류되는 직종에 종사하고 있는 것으로 나타나 여전히 직종별 성분리도 지속되고 있음을 알 수 있다.

여성취업자가 많은 산업 및 직업은 비정규직 비율이 높다는 특징을 가지고 있다. 2019년 '산업 내 임금노동자 중 비정규직 비율'을 살펴보면 서비스업 중에서 임금노동자 비중이 가장 높은 도·소매업도 비정규직 비율이 40.8%, 보건·사회복지서비스업 44.3%,과 교육서비스업 44.7%로 주로 여성들이 많이 고용되는 분야의 비정규직 비율이 40%를 상회하고 있다는 것을 알 수 있다(한국비정규노동센터 2019, 27). 결국 산업별 직업별

성분리는 다시 여성 노동자들의 비정규직화로 연결되고 있음을 알 수 있다.

감정노동, 돌봄노동은 한국사회에서 여성들이 낮은 숙련의 저임금 비정규직으로서 노동시장에서는 불리한 위치에 놓이게 되는 현상과 수행되는 노동의 성격이 여성 고유의 영역으로 규정되어지는 것을 통해 노동의 가치가 평가절하 되는 현상이 중첩되어 전반적인 여성노동의 질적 저하를 초래하는 과정을 잘 보여주는 사례라고 할 수 있다. 특히 가족이 해체되고 개인화가 증가하는 후기자본주의 사회에서 돌봄노동의 사회화는 피할 수 없는 사회적 현상으로 자리잡게 되었고 여성들의 노동시장 참여를 촉진하는 계기가 되었다는 것은 이미 여러 차례 설명되어진 바 있다. 사회화된 그리고 상품화된 돌봄노동은 기본적으로 감정노동을 수반하고 있으며 따라서 서비스사회에서의 여성노동을 설명하는 데 있어서 이 두 가지 개념은 불가분의 관계를 가진다고 할 수 있겠다.

감정노동이란 직업적인 목적을 위해 자신의 감정을 관리하고 주어진 감정규칙에 따라 감정표현을 연기하는 것을 의미한다. 주로 고객을 직접 응대하는 서비스직 종사자들에게 적용되는 개념이었으나 노동의 형태가 매우 다양해지면서 적용 사례도 다양해지고 있는 추세이다. 호싯드(Hochschild 2009)는 특히 업무를 위해 고용주가 교육이나 감독을 통해 직원의 감정을 통제하고 이 과정에서 노동자 본인의 감정과 상품화된 감정과의 괴리감으로 인해 발생하는 감정소외가 지속적으로 발생하는 경우를 감정노동으로 보았다. 한국사회에서의 감정노동은 부드러움, 보살핌, 상냥함 등과 같이 성역할 사회화 과정을 통해 체득된 “여성적 능력”을 상품화하여 돌봄노동의 영역에 결합하는 방식으로 진화되어 왔다. 사회복지사, 요양보호사 등이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 최근 들어 고용 없는 경제성장의 대안으로서 사회서비스를 확충하고자 하는 정부의 정책은 돌봄노동 사회화를 주요목표로 하여 사회서비스 영역에서의 일자리 창출을 유

도하고 있다. 하지만 돌봄노동이 여성직으로 고착화되고 있는 상황에서 사회서비스직 일자리의 확장은 서비스 사회의 하층에 포진되는 여성의 비정규 노동을 증가시켜 전반적인 여성노동의 격하를 초래할 가능성이 높다. 또한 여성의 타고난 품성에 입각하여 노동의 강도 및 성격을 평가하는 자본주의 사회의 성차별 구조 하에서 감정노동으로 인해 발생하는 노동자의 신체적, 정신적 문제들에 대한 관심이 소홀해 질 수 있다는 점도 전반적인 여성노동의 변화 흐름 속에서 심각하게 고려되어야 할 것이다.

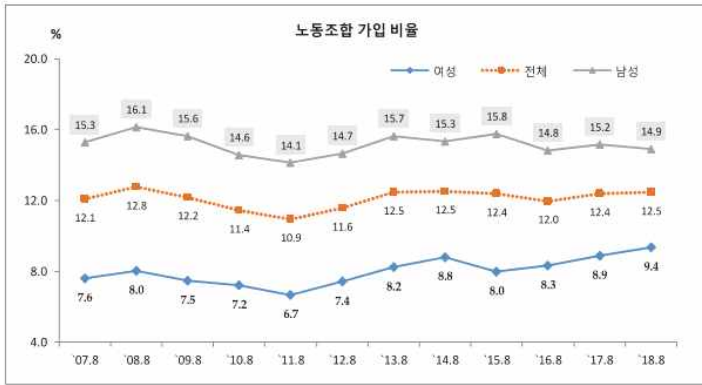
#### 4. 90년대 이후 여성노동자들의 조직화

##### 1) 여성 노동자 조직화 비율의 증가

1990년대 이후 여성들의 노동시장 참여율이 꾸준히 증가해온 것과 더불어 노동시장에 참여한 여성들의 조직화 비율도 지속적으로 상승하는 추세를 보인다. 이는 흥미롭게도 1990년대 이후 지속적으로 하락한 한국사회의 노동조합 조직률과는 매우 대조적인 현상이다. 특히 1998년 신자유주의적 노동시장 정책이 도입된 이후 비정규직의 증가로 인한 고용불안은 전반적인 노동조합 조직률의 하락을 가져온 주요 요인이었다는 점에서 여성 노동자 조직화 비율의 증가는 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

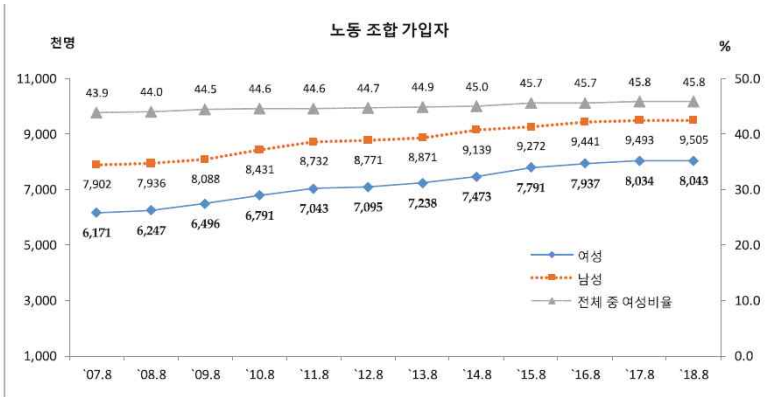
통계청 발표에 의하면 2018년 전체 노동자 중 노동조합에 가입한 노동자 비율은 12.5%이며, 남성 노동자의 노동조합 가입비율은 14.9%, 여성 노동자의 노동조합 가입비율은 9.4%이다. 이 수치에 의하면 2007년과 비교하여 남성은 0.4%포인트 하락하였고, 여성은 1.8%포인트 상승했다.(그림 13). 전체 노동조합 가입자 중 여성조합원의 비율도 2007년 43.9%에서 2018년 45.8%로 약 2% 포인트 상승하고 있음을 알 수 있다(그림 14).

〈그림 13〉 2007-2018 성별 노동조합가입률 추이



출처: 김난주(2019) 『성별 임금 격차해소를 위한 정책 방안과 노조의 과제』 토론문, p53. 한국노동조합총연맹 정책토론회.

〈그림 14〉 2007-2018 성별 노동조합가입자 추이



출처: 김난주(2019) 『성별 임금 격차해소를 위한 정책 방안과 노조의 과제』 토론문, p53. 한국노동조합총연맹 정책토론회.

특히 지난 2011년 이후 여성노동자의 노동조합 가입률 증가는 전체 노동조합 조직률 증가를 이끈 주요 요인이었다. 한국의 노조조직률이 2011년 10.9%로 최저점을 찍은 이후, 2018년 12.5%로 반등하기까지 7년간 여성조합원의 연평균 증가율은 7.4%로 남성조합원 증가율 2.2%의 3배가 넘는다. 이 과정에는 학교비정규직 조직화와 공공기관 비정규직 정규직화 정책이 큰 영향을 미쳤다고 할 수 있다(한국노총중앙연구원, 2018). 그 결과, 연령대별 비교에서 40대 여성조합원 증가폭이(6.3%) 컸음을 알 수 있다. 이러한 여성 노동조합 조직률의 변화과정은 앞서 살펴본 여성의 노동시장 참여율 증가 및 참여 연령대의 변화를 반영한 M자형 곡선의 변화와도 그 궤를 같이하는 현상이다. 여성의 노동시장 진입연령이 늦어지고, 40대 이후의 노동시장 재진입율이 증가하는 상황 속에서 노동조합으로 조직화되는 여성의 비율도 증가하고 있는 것이다. 일반적으로 비정규직 노동자의 경우 노동조합에 가입하는 것이 힘들었지만, 노동운동 진영이 추구하는 비정규직의 정규직화 노력과 정부 차원에서 진행되는 비정규직의 정규직화 정책 시행이 여성의 노동조합 가입률을 증가시킨 요인이라는 점에 주목할 필요가 있다. 즉 노동운동 조직과 정부정책의 변화가 여성들의 노동조합 조직화 과정을 촉진시키는 주요 요인으로 작용할 수 있다는 것이다.

## 2) 90년대 이후 여성노동운동의 다양한 이슈

1990년대 이후의 여성노동운동은 기존 여성노동운동의 전통을 이어받는 동시에 변화된 사회구조를 반영하여 보다 새로운 이슈를 개발하고 이를 바탕으로 다양한 조직화 사업을 수행해 왔다. 산업화 시기의 여성노동운동이 생존권에 입각한 노동기본권 보장을 요구하는 투쟁을 기반으로 하여 이후 고용, 임금, 노동조건에서의 성평등을 요구하는 투쟁으로 확장되어 갔다면 후기 산업화 시대의 여성노동은 한국사회의 노동자들에게 새롭

게 다가온 위협인 고용불안의 문제 즉 비정규직 문제가 가지고 있는 젠더 불평등의 성격에 초점을 두었다고 할 수 있다. 따라서 비정규직 여성노동자들의 조직화를 추구하면서 기존의 성평등 노동의 의제들을 일터에서의 성평등 및 일·생활 균형의 실현 등으로 구체화해 나가는 방향으로 발전되어 왔다고 할 수 있다. 특히 2017년 전 세계를 강타한 “Me Too” 운동은 한국사회의 여성운동 및 여성노동운동이 한 단계 성장할 수 있는 동력을 제공했다는 점에서 의미가 크다고 할 수 있다.

#### (1) 비정규직 여성노동자들의 투쟁

1998년 신자유주의 노동유연화 정책 도입 이후 노동자의 고용불안은 극에 달했고, 비정규직이라는 새로운 형태의 고용방식이 만연하게 되면서 노동자를 조직화하기에는 매우 어려운 상황이 전개되었다. 조직물은 하락하고 노동운동은 그야말로 쇠퇴의 양상을 보였다. 하지만 여성 노동자들의 조직화는 기존의 노동운동을 주도하던 남성 노동자들의 투쟁을 능가하는 새로운 가능성을 보여주며 소기의 성과들을 거두었다고 평가할 수 있다. 특히 여성고용의 비율이 높았던 비정규직 분야에서 젠더 차별과 비정규직 차별의 이중고에 시달리던 비정규직 여성노동자들의 다양한 조직화 투쟁 및 비정규직 차별 철폐투쟁은 90년대 이후 한국 노동운동사에서 중요한 획을 긋는 투쟁들로 기록되고 있다.

1999년부터 시작된 골프장 경기보조원들의 투쟁은 그 당시까지 사회적으로 잘 인지되지 못했던 ‘특수고용노동자’들의 노동자성 인정투쟁으로서 큰 의미가 있다. 이는 법의 보호를 받지 못했던 특수고용노동자들도 근로기준법과 노동조합법의 적용이 가능한 노동자로서 인정해 주어야 한다는 주장을 관철시킴으로써 노동자의 권리 확보에 큰 역할을 하였다. 1999년 10월 전국여성노동조합 88CC골프장경기보조원분회가 조직된 이후 경기

보조원 최초로 단체협약을 통해 근로조건에 합의하고, 기존의 용모관련 조항 삭제 및 출산휴가를 포함한 여성관련 권리를 협약안에 포함시키는 성과를 도출했다는 점에서 큰 의미가 있다(나지현 2018, 115).

특수고용 여성노동자의 노동자성 인정투쟁에 이어 간접고용 비정규직 여성노동자에 대한 조직화 투쟁은 2000년대 들어 나타난 대표적인 여성 노동운동의 사례라 할 수 있다. 그 당시 조직화의 대상 및 주체가 되었던 여성노동자들은 대부분 정규직 노동자로 고용되었다가 외주화의 과정을 통해 비정규직으로 고용지위가 격하된 경험을 공통적으로 가지고 있던 호텔 룸메이드, 대학 식당 조리원, 그리고 대학 청소미화원 등이었다. 노동조합 조직화 투쟁 중에서 특히 2010년 홍익대학 청소용역 노동자의 투쟁은 학생들의 지지와 더불어 사회적인 관심을 이끌어낸 중요한 투쟁으로 기억되고 있다. 청소용역 노동자의 투쟁은 간접고용 비정규직 노동자들의 열악한 임금실태와 노동조건을 사회적인 이슈로 전환시킨 중요한 사례로써 앞서 살펴본 서비스 사회 노동 양극화 현상에서 나타나는 문제점을 그대로 반영하고 있다고 할 수 있다. 이 투쟁은 많은 중고령 여성노동자들이 저임금과 고용불안에 시달리고 있다는 점을 상기시키면서 한국사회에서 여성 노동자들의 지위에 대해 비판적으로 생각할 수 있는 기회를 제공하였다. 특히 간접고용 비정규직 노동에 종사하는 중고령의 여성노동자들의 노동조건 개선에 있어 무엇보다 중요한 것은 최저임금 인상이라는 사회적인 인식이 확산되어 최저임금 문제가 사회적 이슈로 부상하는 계기를 마련하기도 하였다(나지현 2018, 117).

외주화를 통한 정규직의 비정규직화에 대항하는 여성노동자 투쟁의 또 하나 대표적인 사례는 2006년에 조직된 KTX승무원의 집단해고 무효 투쟁이다. 당시 한국철도공사는 승무업무 외주화를 핑계로 자회사를 만들고 정규직으로 고용한 여성 승무원의 소속을 변경하여 간접고용으로 전환시켰다. 이에 해당 승무원 280명은 불법파견임을 주장하며 12년 2개월간 근

로자지위확인 소송을 이어가는 기나긴 투쟁을 진행하였고, 결국 2018년에 180명이 복직 판정을 받았다.<sup>6)</sup> KTX승무원의 투쟁은 기업들이 외주화를 통해 정규직 노동자들을 비정규직화하는 과정에 젠더차별 이데올로기가 적용되고 있음을 드러내고 이를 사회적으로 이슈화하여 그 부당성을 입증하였다는 점에서 여성노동운동사에 있어 중요한 성과로 평가된다.

2007년 이랜드 여성노동자의 투쟁은 서비스 산업화 과정에서 급격하게 성장한 유통업에서 여성비정규직 노동자들이 기간제법을 악용하여 대량 해고를 시도한 사측에 맞서서 싸운 투쟁사례이다. 사측은 기간제법에 의거하여 뉴코아와 홈에버에서 비정규직으로 일하고 있는 노동자들의 정규직 전환 시점이 다가오자 극소수의 노동자들만을 정규직화 하고 나머지 노동자 약 350명을 대량해고 하였고 이에 반발한 노동조합은 이후 510일간 복직투쟁을 지속하였다. 그 결과 노조집행부의 복직을 제외한 대부분의 노조 요구가 수용되면서 투쟁이 일단락되었다.<sup>7)</sup> 이 투쟁 역시 비정규직 여성노동자들의 노동권에 대한 사회적 관심을 불러일으키는 역할을 했다는 점에서 여성노동운동사에 중요한 위치를 차지하게 되었다.

이처럼 지속적으로 이어져온 여성 비정규직 노동자들의 조직화는 2011년 전국 학교비정규직 노동조합 결성에서 정점에 이른다. 학교 비정규직의 90% 이상은 경력단절 여성의 재취업을 겨냥해 만들어진 일자리로서 급식실 조리원, 사서, 영양사, 과학실험원 등 다양한 직종으로 구성되어 있었고, 학교당 1인 혹은 매우 소수의 인원들이 근무하는 상황이어서 실질적인 조직화가 힘든 구조를 가지고 있었다. 또한 일용잡급직으로 분류

6) 「미디어오늘」. “ KTX 승무원 복직, “계란으로 바위 친” 눈물의 13년“ 2018. 7.21. <http://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?mod=news&act=articleView&idxno=143731>

7) 한국노동사회연구소. 2013. 5.29. “이랜드 투쟁, 어디까지 왔나” <http://www.ksli.org/content/%EC%9D%B4%EB%9E%9C%EB%93%9C-%ED%88%AC%EC%9F%81-%EC%96%B4%EB%94%94%EA%B9%8C%EC%A7%80-%EC%99%94%EB%82%98>

되어 임금 및 근로조건에 있어서도 매우 불안정한 상황에 놓여 있었다. 전국여성노동조합은 2002년부터 학교 비정규직 노동자들을 전국적인 직종별 노동조합으로 조직하기 시작하였고, 이들의 열악한 노동환경에 대한 사회적 관심을 불러일으키는 것을 통해 2004년 ‘학교 비정규직 처우개선안’을 만들어내는 성과를 거두게 되었다.<sup>8)</sup> 특히 학교 비정규직 노동자의 경우 실질적인 고용주가 명확하지 않기 때문에 단체교섭이 불가능했던 문제점을 극복하기 위해 면담이나 간담회 형식의 사회적 교섭과정을 마련하여 교육부와의 협의를 이끌어 낸 것은 중요한 전략적 성과라고 할 수 있다. 당시 조직된 5천명의 학교 비정규직 노동조합 조합원들의 노력은 이후 전국적으로 10만명 정도의 학교비정규직 노동자들의 처우를 개선하는 효과를 거두게 되었다는 점에서 매우 의미 있는 여성노동운동의 성과로 평가받고 있다.

## (2) 일터에서의 성평등 실현: 직장 내 성희롱 근절 및 예방

90년대 이후 더욱 강력하게 부상된 여성노동운동의 주요 이슈 중 하나는 일터에서의 성평등 실현이었다. ‘직장 내 성희롱 근절 및 예방’은 일터에서의 성평등 실현과 관련한 가장 대표적인 요구라고 할 수 있다. 직장 내 성희롱 문제는 그동안 지속적으로 제기되어 오기는 하였지만 조직 내 위계와 젠더권력관계가 교차되어 구조화되는 상황에서 발생하는 매우 드러내기 힘든 성폭력이었다(신경아 2017). 수직적인 위계구조와 사회적으로 고착화된 성차별의 구조는 여성들이 조직 내에서 낮은 직급에 머물 수밖에 없도록 강제하며, 그 과정에서 여성들은 성희롱을 포함한 다양한 성폭력에 노출되지만 이에 대한 문제제기조차 하기 힘든 폐쇄적인 구조 안에 놓이게 된다. 특히 남성중심 문화가 만연한 기업 및 조직들에서는 여

---

<sup>8)</sup> 전국여성노동조합 홈페이지 <http://blog.daum.net/kwunion99/1096?category=1811873>

성에 대한 성폭력이 일상화될 가능성이 더욱 높아진다고 할 수 있다.

하지만 1999년 직장 내 성희롱을 규제하기 위한 법안이 제정되면서 그동안 드러나지 못했던 다양한 성폭력의 양상이 여성들의 입을 통해 폭로되기 시작하였다. 상담사례의 증가가 그 대표적인 예인데, 2017년 현재 한국여성노동자회를 통해 집계된 직장 내 성희롱상담 건수는 692건으로 전체 상담건수의 24.4%를 차지하고 있으며, 피해자 중 63.2%는 직장 내 성희롱 때문에 발생한 불이익으로 인해 생존권을 위협받고 있는 것으로 파악되기도 하였다(배진경 2018, 37). 여성들이 돌봄 노동이나 소규모 서비스업에 종사하는 빈도가 높아지면서 성희롱관련 문제는 더욱 심각한 양상을 보이고 있다. 돌봄의 대상자와 서비스 대상자인 고객들로부터 당하는 성희롱은 여성노동자들의 열악한 현실을 그대로 반영한다. 여성노동자회 및 여성단체들은 조직의 공식적인 보호를 받을 수 없는 취약한 노동현장에 대한 문제를 제기하면서 지자체 및 여성가족부, 고용노동부 등과의 상호협력을 통해 여성노동자의 모성권을 지키고 성희롱을 거부할 권리를 확보하기 위해 성희롱 예방교육을 강화하고 있다. 또한 직장 내 성희롱 피해자에게 가해지는 2차 피해를 방지하기 위해 공동대책위원회를 결성하여 일부 성과를 거두기도 하였다. 또한 성희롱 피해자들을 대상으로 한 심리적 정서적 지원책 마련을 지속적으로 주장하고 있으며, 성희롱 피해가 발생할 경우 피해자들이 작업을 거부할 수 있는 작업거부권(작업중지권)을 법제화하기 위해 여성계와 노동계가 함께 노력하고 있다.<sup>9)</sup> 특히 2017년 전 세계적으로 Me Too 운동이 확산되는 과정에서 한국의 여성노동운동계도 직장 내 성희롱을 포함한 여성노동자들을 대상으로 한 광범위한 성폭력의 실태에 주목하면서 성폭력 근절을 위한 보다 효과적인 방안들을 마련하고 있으며 이에 대한 사회적인 관심도 증가하고 있는 추세이다.

<sup>9)</sup> 한국여성노동자회. [카드뉴스] 잘릴 거 같아, 성추행 당하고도 일했습니다\_직장내 성폭력 피해 노동자에게 '작업중지의 권리'를! (2018. 4. 19) <http://kwwnet.org/?p=9092>

### (3) 일·생활 균형

일·생활 균형은 모성보호 확장의 측면에서뿐만 아니라 변화하는 사회에서 노동의 질을 높이고 생산성을 향상시키기 위한 중요한 정책으로 자리 잡고 있다. 한국사회도 일·생활 균형을 노동 생산성 제고를 위한 정책 방향으로 삼는 것을 더 이상 미룰 수 없는 시점에 서있다고 할 수 있다. 특히 여성의 노동시장 참여율이 증가하는 것과 반대로 출생률이 지속적으로 급격하게 저하하고 있는 상황에서 여성의 노동과 삶의 균형을 보장하기 위한 정책적 개입이 요구되는 것은 피할 수 없는 현실이다.

1990년대 시작된 일·생활균형에 대한 요구는 사실 여성노동자의 모성보호 실현에 그 주안점이 있었다. 임신과 출산으로 인한 여성의 경력단절을 최소화하기 위한 장치로서 출산휴가, 육아휴직 등을 법제화하고 보육시설을 확충하는 것이 대표적인 성과로 인정되었다. 2001년 여성계와 노동계가 협력하여 출산휴가 90일과 부모 육아휴직 1년, 그리고 비용에 대한 정부지원의 내용을 담은 모성보호 법안이 통과되었지만 실제로 이러한 제도는 일부 여성노동자에게만 허락되었고, 영세사업장에 고용된 그리고 비정규직으로 고용된 여성노동자에게는 그야말로 그림의 떡이었다. 임신과 출산을 보호해 주는 제도는 허락되지 않았고 오히려 이를 이유로 재계약에서 불이익을 당하거나 해고되는 경우가 많았고 이에 대한 뚜렷한 보호책은 마련되지 않았다. 따라서 여성계와 노동계는 성별분업의 구조가 남아있는 상태에서의 일·가정양립 주장은 오히려 노동시장에서 여성의 입지를 더 좁히고 고용불안을 가중시킬 수 있다는 점을 인지하고, 기존의 성별분업 구조를 해체하기 위한 방향으로 운동의 목표를 전환하게 되었다. 결국 일·가정양립은 여성들만을 위한 것이 아니라 한국사회에서 노동하는 모든 사람들에게 필요한 제도라는 점을 설득해나가는 것이 중요한 전략이 되었고, 이를 위해서 여성들의 모성권, 노동권, 남성들의 돌봄권을

현실화 할 수 있는 다양한 제도를 소개하고 도입을 기다리고 있다.

최근에는 일·가정양립 보다는 그 원어인 “work life balance”의 약자인 워라밸이라는 용어가 대중에게 더욱 친근하게 인지되면서 젊은 층을 중심으로 새로운 직장문화, 노동문화 및 가족문화가 정착되어가는 추세이다. 특히 주 52시간 노동을 기반으로 하여 가족돌봄의 책임을 성평등의 관점에서 받아들이는 사람들이 늘어나면서 그간 여성에게만 부여되었던 돌봄 전담자로서의 낙인이 사라지고, 나아가 이를 통해 노동시장에서의 여성차별 구조도 균열을 가져오게 될 것이라는 희망적인 전망이 나타나고 있다.

## 5. 후기산업사회에서의 여성노동 변화와 성평등: 도전 과제

1990년대 이후 한국사회에서 여성노동자는 신자유주의와 서비스 산업화라는 커다란 변화의 과정에서 지속적인 차별과 배제의 기제를 통해 여성을 억압해온 남성중심의 정치·경제·사회·문화에 도전해 왔다. 교육기회의 확대와 서비스산업 증가를 통해 노동시장에 진출하고자 하는 여성의 욕구가 일정부분 해소되는 듯 보이기도 하였지만, 다시 신자유주의 노동시장 유연화와 개인화의 추세는 여성에 대한 보다 세련된 차별과 배제의 기제를 생산하고 이를 더욱더 교묘하게 적용해왔다.

1997년, 2008년 두 차례의 경제위기 이후 많은 여성이 자발적 혹은 비자발적으로 노동시장에 참여했지만 여전히 임금 및 근로조건에서는 차별을 감내해야 하는 상황이었고, 육아 및 출산으로 인한 경력단절은 해결될 기미가 보이지 않았다. 고학력 여성의 노동시장 진출은 증가하고 있지만 관리직 여성의 증가율은 참여율에 비례하지 않았다. 여성노동자들의 조직화를 통한 비정규직 차별 철폐투쟁, 일터에서의 성평등 실현, 일·생활 균형 확보를 위한 노력 등이 성평등한 여성노동 실현을 위한 과정으로서 일

정부분 성과를 보여주기는 하였지만 여전히 다수의 여성노동자들이 노동시장의 진입에서부터 차별을 경험하고 있는 것이 현실이다.

이제 4차 산업혁명이라고 일컬어지는 산업구조의 변화로 인해 전반적인 고용률이 하락하고 있는 상황에서, 전통적인 자본주의적 고용관계가 붕괴하고 플랫폼에 기반한 새로운 계약형 노동형태가 증가하고, 프리랜서 노동이 증가하는 현실이 과연 여성노동자에게는 어떠한 영향을 주게 될지 아직은 예측조차 힘들다. 최근 들어 새로운 노동형태로 등장한 시간선택제, 탄력근무제 등이 노동자에게 시공간적 한계를 벗어나 일·생활균형을 추구할 수 있도록 하기 위한 정책적 노력이라고는 하지만 실제 노동자에게는 오히려 실질임금의 하락으로 인한 소득불평등을 가중시키는 효과만을 가져오게 되는 현실에서, 여성노동자에게 친화적인 노동의 형태는 과연 어떠한 것인가에 대한 보다 근본적인 고민이 절실히 요구되는 시점이다.

보다 효과적으로 여성들에게 성평등한 노동이 가능하도록 하기 위한 노력의 첫걸음은 다양한 여성노동관련 의제들을 여성들만의 문제가 아닌 한국사회 전반의 구조적인 문제로 인식하고 법·제도적으로 접근하여 해결할 수 있도록 하는 전략적인 방안을 모색하는 것이다. 물론 지금까지도 다양한 정책적 접근들이 시도 되었지만 그 대부분의 정책이 지닌 목적과 내용은 여성들을 노동시장으로 끌어내서 수치상의 고용률을 높이는 것에만 집중되었기 때문에 한국사회에서 여성들이 노동하며 경험하게 되는 근본적인 문제점 해결에 있어서는 한계를 보일 수밖에 없었다.

지금까지 살펴본 한국 여성노동의 현황을 중심으로 성평등한 노동의 실현을 위해 해결되어야할 과제를 정리해보면 노동시장에서 성별격차 해소, 비정규직에 대한 차별의 해소, 여성고용의 확대 등으로 집약될 수 있을 것이다. 아직도 노동시장내의 산업·직업별 성분리가 뚜렷하게 나타나고, 임금 및 승진에서의 여성에 대한 차별이 존재하고 있는 상황에서 일·생활 균형의 정책은 그 중요성이 더해진다. 여성들이 경력단절을 겪지 않

고 생애주기에 맞는 노동생활을 영위할 수 있는 출산과 육아정책이야말로 노동시장에서의 성평등 실현을 위한 제도적 기반이다. 현재 법제화되어 있는 출산휴가 및 육아휴직 제도가 존재하지만 현실적으로 그 수혜의 범위가 공기업 및 대기업 사무직 여성노동자들로 한정되어 있다는 점을 고려하여 제도의 적용이 미치지 못하는 중소기업 및 하위 서비스 직군의 여성들도 정책의 수혜가 가능해질 수 있는 제반 여건들을 확충해가야 할 것이다. 또한 남성 돌봄권 현실화를 위해 남성 육아휴직의 활성화를 위한 기업차원의 노력도 동반되어야 할 것이다.

이러한 일·생활 균형 정책의 적용범위 확대를 위해서는 무엇보다 비정규직에 대한 차별이 해소되어야 한다. 비정규직에 대한 차별과 젠더차별을 동시에 경험하고 있는 여성 비정규직 노동자들을 위해 동일노동 동일임금의 원칙을 필두로 하여 고용의 기간과 상관없이 모든 노동자들에게 실질적인 노동권이 확보될 수 있도록 제도적인 개선이 필요할 것이다. 지금까지 비정규직의 정규직화 노력을 통해 다수의 노동자들이 무기계약직 전환을 통한 지위의 변화를 경험했다고 하지만, 여전히 열악한 임금 및 노동조건을 감내하며 사회안전망의 보호 밖에서 일하고 있는 다수의 비정규직 노동자(단시간노동자, 특수형태근로자 등)들의 문제는 해결되지 않고 있다. 덧붙여 무기계약직 노동자들을 실질적인 정규직으로 볼 수 없다는 비판도 지속적으로 제기되고 있다는 점에서 무기계약직 노동자들의 지위 및 권리에 대한 논의도 지속되어야 할 것이다.

마지막으로 여성고용의 지속적인 확대를 위한 제도적인 노력도 성평등 노동실현을 위한 중요한 과제이다. 지금까지 적극적 고용개신조치 등을 통해 일정부문의 성과를 보여 온 여성고용의 확대가 보다 효과적으로 이루어지기 위해서는 고용주들의 인식개선 및 일터에서의 성평등 문화 정착이 필수적이다. 성차별적 일터에 대한 지속적인 모니터링과 개선 요구 그리고 성평등한 일터에 대한 적절한 보상이 제도적으로 정착되어 진다면

노동시장에서의 성평등 실현이 좀 더 가까워질 것이다.

무엇보다 중요한 것은 이러한 과제들의 실현과정에 여성노동자들의 적극적인 참여가 필요하며, 참여의 형태로서의 노동조합운동의 중요성은 더욱 강조되어야 한다는 것이다. 한국여성노동운동이 지금까지 걸어온 길을 점검해보고 앞으로 여성노동운동이 개발해야할 의제와 운동의 방향에 대한 고민도 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

지금까지의 차별의 경험 속에서도 한국의 여성노동자들은 현실에 안주하지 않고 끊임없이 자신들의 상황을 개선하기 위해 개인적, 조직적으로 가부장제 이데올로기와 성차별적 사회구조에 저항해 왔다. 이러한 여성노동자들의 도전, 저항, 투쟁의 역사는 정치, 경제, 사회, 문화 영역에서 더 이상 여성이라는 이유로 차별과 배제를 경험하지 않는 그날까지 지속되어야 할 것이다.

(2020년 4월 12일 접수, 5월 23일 심사완료, 5월 25일 게재확정)

참고문헌

- 권현자·김영미·권혜원. 2015. “저임금 서비스 노동시장의 젠더 불평등.” 『경제와 사회』 107:44-78.
- 김난주. 2019. “성별 임금 격차 해소를 위한 정책 방안과 노조의 과제” 토론회, 『성별 임금격차 해소를 위한 정책 방안과 노조의 과제』 한국노동조합총연맹 정책 토론회.
- 김이선·이상작·권현지. 2019. “위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성노동시장” 『한국여성학』 35(1):1-37.
- 나지현. 2018. “여성노동자 조직화와 전국여성노동조합” 『성평등X노동, 운동에 도전하다』 한국여성노동자회 30+1th 기념 심포지움 자료집. 101-126.
- 배진경. 2018. “여성노동자회 2007-2017, 운동을 논하다” 『성평등X노동, 운동에 도전하다』 한국여성노동자회 30+1th 기념 심포지움 자료집. 19-76.
- 신경아. 2017. “비정규직 여성노동자의 교차적 차별 경험에 관한 연구.” 『한국여성학』 33(4):77-118.
- 신경아. 2016. “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문.” 『페미니즘연구』 16(1):321-359.
- 신경아. 2014. “신자유주의시대 남성 생계부양자의식의 균열과 젠더관계의 변화.” 『한국여성학』 30(4): 153-187.
- 신광영 외. 2008. 『서비스사회의 구조 변동: 노동체제의 전환과 생활세계의 변화』 서울: 한울.
- 여성정책연구원, 고용노동부. 2017. 『고용노동백서』
- 이순미. 2015. “외환위기 이후 노동시장의 불평등: 노동경력 및 임금궤적의 성별 차이를 중심으로” 『한국여성학』 31(2):91-129.
- 이영자. 2004. “신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자성의 변화” 『한국여성학』 20(3):99-138.
- 전윤정. 2019. “경력단절 여성의 현황 및 시사점.” 『NARS 현안분석』 69.
- 정성미. 2017. “2000년 이후 한국의 여성노동시장에 관한 연구” 박사논문, 고려대학

교.

- 정이환. 2004. “서비스산업화와 노동의 변화” 『한국사회학』 38(4):150-186.
- 통계청. 2019. 『경제활동인구조사』. 각년도
- 한국노총중앙연구원. 2019. 『한국노총 조직화 전략과 과제연구』. 한국노총중앙연구원.
- 한국비정규노동센터. 2019. 『통계로 본 한국의 비정규 노동자-2019년 8월 경제활동인구 조사 근로형태별 부가조사 분석』 이슈페이퍼 2019-03.
- 혹실드, 앨런. 이가람 역. 2009. 『감정노동: 노동은 우리의 감정을 어떻게 상품으로 만드는가』. 서울: 이매진.

<인터넷 자료>

- 노사발전재단. 2019. 적극적 고용개선조치 홈페이지, <http://www.aa-net.or.kr>  
(검색일: 2019. 10. 23)
- 여성가족부. 2018. 11. 29. “지난해 500대 기업 여성임원 비율 3.0%”.  
<http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=mogefkorea&logNo=221408632128> (검색일: 2019. 10. 30)
- 전국여성노동조합. 2020.  
<http://blog.daum.net/kwunion99/1096?category=1811873>(검색일: 2019. 10. 5)
- 한국노동사회연구소. 2013. 5.29. “이랜드 투쟁 어디까지 왔나”<http://www.ksli.org/content/%EC%9D%B4%EB%9E%9C%EB%93%9C-%ED%88%AC%EC%9F%81-%EC%96%B4%EB%94%94%EA%B9%8C%EC%A7%80-%EC%99%94%EB%82%98> (검색일 2019. 10. 5)
- 한국여성노동자회. [카드뉴스] 잘릴 거 같아, 성추행 당하고도 일했습니다\_직장내 성폭력 피해 노동자에게 ‘작업중지의 권리’를!(2018.4.19.)  
<http://kwwnet.org/?p=9092> (검색일: 2019. 10. 5)
- Kosis 국가통계포털. 2020. <http://kosis.kr/index/index.do>

<신문기사>

「파이낸셜뉴스」 . “여성 고용률 올랐지만 비정규직 비율은 10년째 '제자리'” 2019. 7. 2.

<http://www.fnnews.com/news/201907011739315967>

「미디어오늘」 . “ KTX 승무원 복직, “계란으로 바위 친” 눈물의 13년“ 2018.7.21.

<http://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?mod=news&act=articleView&idxno=143731>

Women's Status in Labor Market and Gender Equality Issues  
in Korean Society since the 1990's.

*Choi, Inyi\**

In order to examine the current status of women's labor in Korean society since the 1990s, two important social factors must be considered. One is the neo-liberal economic system, and the other is the service industrialization process. These two factors have influenced women's status and role changes in the labor market in various ways. The flexibilization of labor conferred the socio-economic status of non-regular workers to women who were forced to participate in the labor market. It also accelerated the gendered polarization in the labor market. The development of the service industry has led to the increase of the number of female workers with the higher education in the field of distribution, personal and public services. In the Korean society since the 1990s, women's increasing participation in economic activity has been caused by the combination of the desire for personal self-realization attributable to higher education levels and increased job opportunities due to the development of the service industry. In an age where women's participation in the labor market is no longer a choice but a necessity, demanding equal labor opportunities and wages is a task for

---

\* Chungnam National University, Associate Professor

women's labor movements. In this paper, I will look into the objective status and reality of women's labor after the 1990s, and analyze the changes in the status and role of women's labor in the Korean labor market. In the process of changing women's labor, I would like to think about the current challenges and prospects of women's labor by looking at how the women's labor movement harmonizes gender equality with union activities.

**key words:** women's labor, service industrialization, neo-liberalism, education, women's labor movement, gender equality