
“일할 권리를 청구합니다”*

- 1980년대 전반기 고용차별 비판과 여성들의 실천 -

장미현

(역사문제연구소)

머리말

I. 여성 고용 담론의 변화: 직종개발에서 직종차별로

II. 이중 부담과 기업의 고용차별 비판

III. ‘합리적 차등’을 차별로 선언한 여성들의 실천

1. ‘김영희 소송’과 차별 정년제 폐지 운동

2. ‘이경숙 소송’과 ‘여성조기정년’ 판결에 맞선 여성
계의 저항

맺음말

* 이 제목은 여성에 대한 차별적 정년제에 항의한 김영희가 『여성』 지에 투고한 글의 제목을 그대로 사용한 것이다.

● 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A5B5A01027475).

● 투고일: 2020. 5. 10. ● 심사일: 2020. 5. 11. ● 게재확정일: 2020. 5. 27.

● <https://doi.org/10.31218/TRKH.2020.06.138.351>

www.kci.go.kr

요약

1980년대는 여성 고용과 관련된 다양한 담론이 형성된 시기였다. 1970년대가 여성직종 개발 담론 위주였던 것과는 달리 1980년대에는 여성직종 개발이 여성이 다양한 직종에 진출하는 것을 방해하며 특정직종의 고용만 허용하는 직종차별을 일으킨다고 비판되었다. 직종차별과 함께 기업이 고용차별의 근거로 활용한 이중부담론 비판과 이중부담론이 환기시킨 가사노동의 가치 재론 등 고용차별 폐지 담론들이 확산되었다. 이와 함께 1980년대 내내 고용차별을 개선하기 위한 법적 소송, 나아가 고용차별을 금지시키는 법·제도의 도입까지 요구하는 운동이 추진되었다. 고용차별 폐지 담론과 실천은 실질적 고용차별 개선의 동력으로 작용하였다. 1980년대 고용차별 폐지 담론들은 몇 가지 특징을 가지고 있다. 첫째, 1970년대에 비해 여성의 고용차별 폐지가 사회적 합의로 자리 잡았다는 점이다. 둘째, 기존 여성단체들과 새롭게 등장한 진보적 여성단체들이 적어도 고용차별 폐지를 위한 실천에 서로 협조하였다. 셋째, 이 같은 고용차별 담론이 여성단체뿐만 아니라 김영희, 이경숙 같은 여성 개인들의 실천을 통해 확산되었다는 점이다.

1988년 남녀고용평등법 도입 이후에도 차별적 정년제와 결혼·임신폐직제가 현실에서 지속되었듯이 고용차별 관행과 문화를 바꾸는 일은 단시간에 해결될 수 없었다. 노동시장 내외부의 고용차별 관행에 대한 구체적인 사례 분석과 이를 폐지하기 위한 여성들의 실천이 지속되면서 합리적 차등이라는 미명아래 지속되었던 고용 차별적 관행이 사실은 성차별이라는 사회적 인식이 자리 잡아갔다. 고용차별 또한 역사적 구성물이었던 것이다.

주제어 : 직종개발 직종차별 고용차별 차별 정년제, 조기 정년제,
김영희, 이경숙, 한국여성단체협의회, 여성평우회

머리말

1982년 전화교환원 김영희는 한국전기통신공사가 여성직종에 해당하는 교환직렬 노동자들에게 차별적 정년퇴직 연령을 적용하자 이에 항의하며 정년퇴직 무효확인소송을 제기했다. 김영희의 소송은 1980년대 내내 이어졌고 이 기간 동안 김영희는 남성과 동등하게 직장에서 일할 여성의 권리를 요구했다. 이미 1970년대부터 여성단체와 여성노동자들은 동일직종 내의 여성차별을 시정할 것을 요구했다.¹⁾ 1970년대는 여성의 일을 둘러싼 다양한 논의가 전개되기 시작한 시기였다. 정부 차원에서도 1973년 이후 중화학공업화를 추진하면서 여성 노동력을 좀 더 적극적으로 활용할 필요가 있다는 논의가 본격화되었다. 반면 여성단체와 여성노동자들은 여성이 처한 저임금, 근로조건의 차별, 여성직업개발의 활성화를 요구하고 직접 여성들을 상대로 직업훈련사업을 실시하기도 했다.²⁾

이처럼 1970년대 정부의 관심은 여성의 취업인구를 증가시킬 필요를 인지하는 데 머물러 있었다. 향후 유망 직종에 여성들을 진출시켜 여성들

1) 대표적인 사례로 1970년대 후반 여성 은행원들의 결혼퇴직제 각서 종용이 문제가 되자 노동청은 1976년 이 제도가 근로기준법 위반이며 즉각 폐지할 것을 각 은행에 지시했다. (「결혼 후 퇴직각서는 근로기준법 위반」, 『경향신문』, 1976. 10. 19일; 「결혼하면 사직 하겠다 「여행원 각서」는 위법」, 『동아일보』, 1976년 10월 19일. 1976년 결혼퇴직제가 은행업종 내에서 공식적으로는 폐지되었지만 이 성과는 은행 내에 한정된 것이었고 이후에도 권고(강제)퇴직의 형태로 잔존했다. (신경아, 2007, 「산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화」, 한국여성학회, 『한국여성학』 23-2, 20~21쪽.

2) 장미현, 2017, 「산업화 시기 정부와 여성단체의 ‘여성직종’ 구상과 여성들의 대응」, 『아시아여성연구』 56-2, 128~137쪽; 여성 고용차별에 대한 논의로는 편집부, 1975, 「직종별로 본 남녀실태-종합편」 직업여성은 고달프다, 『한국 YWCA』 107, 6~10쪽 참조; 여성노동운동 내부의 여성특수과제 제기와 운동에 관해서는 방혜신, 1993, 「70년대 여성노동운동에서 여성특수과제의 실현조건에 관한 연구」, 서강대 석사학위 논문.

을 사회에 동등하게 참여시킨다는 것보다는 남성노동력이 부족할 시대에 대한 대비로 여성노동력이 개발되어야 한다는 입장이었다. 여성노동력의 활용도 제고 또한 여성에 대한 교육과 훈련 기회만 제공하면 해결된다고 생각해 고용 전후의 여성 차별과 가사·양육의 부담이 가진 여성의 이중적 노동조건에 대한 고민이 본격적으로 제기되지는 못한 상태였다.³⁾ 1970년대에는 취업여성의 대다수가 미혼 여성들이었고 노동청조차 여성을 결혼 후 퇴직해야 하는 한시적 노동력으로 보아 취업 여성들의 가사와 양육부담이 비가시화 되어 있어서였다. 그러나 동시에 전통적 남성직종에 진출한 여성에 대한 사회적 관심이 높아지고 동일 직종 내에서 여성이 처한 고용차별이 사회문제화 되기 시작한 것도 이 시기였다.⁴⁾

이처럼 취업 여성이 진출한 직종이 확대되는 가운데 1980년대에는 취업 여성들을 둘러싼 논의가 다양해지고 정책으로 직접 이어지기 시작했

-
- 3) 1970년대 여성노동운동의 ‘여성특수의제’에 대한 인식 및 실천에 관해서는 방혜신, 1994, 「70년대 여성노동운동에서 여성 특수과제의 실현조건에 관한 연구」, 서강대학교 사회학 석사학위 논문; 김원, 2006, 『1970 그녀들의 역사가』, 이매진.; 유경순, 2017, 「젠더관계에서 본 1970년대 민주노조의 유형별 특성」, 『기억과 전망』 36 참조. 한국노총 부녀복지국에서 여성의 직장노동과 가사노동의 이중 부담을 지적한 적이 있다. (「모성보호가 소홀하다」, 『조선일보』, 1978.7.18.)
- 4) 1970년 경향신문은 「여성시대를 달리는 이색직업(1)~(18)」을 보도했는데 기능과 기술 직종에 해당하는 다양한 분야의 여성 직업인들을 소개했다. 주로 경력과 업무 내용에 대한 소개 기사였고 “이색(異色)”직종 진출로 호명했듯이 여성의 남성직종 진출을 특이한 ‘일’로 인식했다. (「여성시대를 달리는 이색직업(1)~(18)」, 『경향일보』, 1970.5.4.~1970. 7.20.) 이러한 시각은 1978년 동아일보의 보도에서는 달라진다. 「남성과 어깨를 나란히...여성 이색 직업(1)~(20)」 특집에서 동아일보는 버스운전사, 시계조립공, 건축사, 회계사 등의 남성직종에 진출한 여성들의 사진과 자립과 자아실현을 해 나가는 여성이라는 취지로 보도했다. (「남성과 어깨를 나란히...여성 이색 직업(1)~(20)」, 『동아일보』, 1978.8.24.~1979.2.8.) 1978년부터 한국YWCA 연합회에서 실시하기 시작한 도배, 페인트, 타일 기술훈련을 남성직종의 여성 진출이라는 차원에서 “참신한 방향”으로 높게 평가하며 보도했다. (「도배·페인팅·타일공 등 “여성도 할 수 있다” YWCA연합회 봄부터 훈련시작」, 『매일경제』, 1978.2. 10; 「여성취업의 문 넓힌다.」, 『매일경제』, 1980.5.9.

다. 역사적으로 1980년대는 한국 여성운동의 새 지평이 열린 전환의 시대로 각 부문별로도 여성운동이 결합되기 시작했고 학술운동 및 문화운동계에서도 다양한 방식의 실천이 전개된 시기였다.⁵⁾

이러한 시대적 배경을 고려하며 본고는 1980년대 이후 취업 여성들을 둘러싼 논의가 여성 취업자의 양적 증가를 위한 여성직종 개발 위주의 담론에서 여성의 고용차별 폐지 담론으로 움직여 간 역사적 변화과정에 주목한다. 여성차별 담론이 여성의 지위향상요구에서 여성의 인간화 담론으로 변화해 갔듯이 여성의 고용차별 담론도 시대에 따라 달라졌다.⁶⁾ 여성의 고용차별도 역사적 맥락 하에 발견되며 이는 자연스럽게 개선되는 것이 아니라 적극적으로 문제제기를 하고 개선을 시도해 나간 여성들의 발언과 실천을 통해 정착시킬 수 있었던 역사적 구성물이다. 이러한 문제의식 아래 본고는 여성운동의 새로운 담론과 실천이 진행되었던 1980년대, 여성들은 여성의 고용문제들 중 무엇에 주목했고 어떻게 현실을 진단하고 변화의 방법을 모색하고 있었는지를 역사적으로 파악해보려 한다.

1980년대 여성의 노동차별 실태와 이에 대응한 여성노동운동에 대해서는 그간 여러 연구가 진행되었다.⁷⁾ 여성노동의 조건과 관련하여 기혼 생산직 여성들의 증가와 미혼 사무직 여성들이 처한 차별구조가 사례 연구를 통해 규명되었다.⁸⁾ 1980년대 여성노동사 연구는 1980년대 후반에서

5) 김영선, 2018, 「1980년대 여성운동의 새로운 여성 주체 기획과 주부운동론」, 『여성과 역사』 28, 242쪽.

6) ‘여성의 인간화’ 인식의 확산 과정에 대해서는 박인혜, 2009, 「1980년대 한국의 ‘새로운’ 여성운동의 주체 형성 요인 연구: 크리스찬 아카데미의 ‘여성의 인간화’ 담론과 ‘여성사회교육’을 중심으로」, 『한국여성학』 25-4, 141~174쪽 참조.

7) 1980년대는 여성의 계층화, 기혼 여성과 사무직 여성들의 증가 등 여성노동의 다변화와 한국여성노동자회의 설립과 같은 여성노동운동의 독자화가 진행되었던 시기였다. 1980년대 여성노동자들의 여성의책 제기와 여성노동운동에 대해서는 대표적으로는 강인순·이옥지, 2001, 『한국여성노동자운동사 1·2』, 한울아카데미, 참조.

1990년대 초반 집중적으로 이루어진 후, 현재는 연구가 이어지지 않고 있다. 이후, 1980년대 여성노동 연구를 생산직, 사무직, 서비스직의 업종에 따라 나눠 여성노동의 실태를 분석할 필요와 사무직 여성노동자들이 처한 새로운 고용차별 구조에 대한 재조명, 취업 여성들의 계층이 저학력-주변부-생산직 여성들과 고학력-대졸-전문직 여성들로 세분화 되어 간 과정, 고학력 중산층 전업주부들의 시간제 일자리 욕구와 이들을 둘러싼 특수한 노동담론 및 정책 조성 등에 대한 연구가 필요하다는 문제제기는 있었지만 구체적 연구는 진전되지 못하고 있다.

2000년대 이후로는 여성노동 연구보다는 노동의 핵심인 일-가족 양립의 제도 확립 과정에 대한 연구가 주로 이루어졌다. 먼저 1980년대 이후 일-가족 양립을 위한 제도를 지속적으로 요구 해왔던 여성단체들의 실천이 가진 특징을 통시적으로 살핀 연구가 있다. 이 연구는 한국의 여성단체들이 일-가족의 문제를 사회의 문제로 확장시킨 측면에선 기여했지만 일-가족 양립 제도화 과정에서 남성을 포섭하는 제도적 요구를 적극적으로 펼치지 못한 점을 한계로 지적했다.⁹⁾ 역시 통시적으로 산업화 이후 일-가족 담론지형이 변해 온 과정과 역사적 맥락을 규명한 연구도 진행되었다. 이 연구에 따르면 1980년대 한국의 노동시장에는 기혼여성노동자들이 충원되면서 여성의 취업과 이중 부담에 대한 사회적 담론이 조성되

8) 1980년대는 미혼 여성노동자들이 대거 사무직과 서비스직으로 이동하면서 기혼 여성노동자들이 생산직으로 진출하는 시기였다. 이러한 노동시장 구조와 노동조건에 대해서는 홍승아, 1987. 「여성노동의 사회적 존재형태 및 그 성격에 대한 연구: 생산직 기혼여성노동자의 사례분석을 중심으로」, 이화여대 석사학위논문; 김혜장, 1987, 「중소기업 생산직 기혼여성 노동자에 대한 사례연구」, 이화여대 석사학위논문; 조순경, 1989, 「한국 여성노동시장 분석을 위한 시론 - 생산직 여성노동력 부족현상을 중심으로」, 『여성』 3, 98~130 쪽 참조. 다른 한편 기혼 여성들이 가내 노동을 비롯한 주변부 노동에 종사하는 실태에 대한 연구도 이루어졌는데 김영옥, 노미혜, 양승주, 문유경, 1989. 『가내노동 실태에 관한 연구』, 한국여성개발원 참조.

9) 김경희·류임량, 2008, 「여성단체의 일-가족 양립 제도화를 위한 활동과 특성」, 한국여성연구소, 『페미니즘 연구』 8-2.

“일할 권리를 청구합니다”

었지만 그러한 담론들은 여성에게 다중 역할과 개인적 해결을 요구하는 것이었다고 규명했다. 한국사회에서 가족은 사적 영역이라는 관념이 강했고 남성 중심적인 노동시장, 장시간 노동체제에 견딜 근면한 여성인력을 공급하고 여기에 소요되는 사회적 비용을 최소화 하려는 국가와 기업의 이해가 맞물려 일-가족 양립의 제도화와 사회화보다는 개인 해결을 강조하는 방식으로 귀결되었다고 보았다.¹⁰⁾

그러나 이 연구들의 경우 1980년대의 여성 고용 관련 논의들이 어떻게 전개되었는지에 주목하기보다 현재까지를 개괄하는 통시적 관점을 취하고 있어 1980년대 전반기, 고용차별 논의가 본격화 되어 간 시기의 담론의 지형과 실천은 간략하게 개괄하는 정도에 그쳤다. 또한 선행연구에서는 1970년대와는 달리 1980년대에 여성의 이중 부담론이 비판되기 시작한 맥락에 대해서는 주목하지 않았다. 1980년대 이후 다변화·세분화 되어 간 여성노동자들의 노동조건과 노동운동 연구도 시급하다. 하지만 이 글에서는 이 시기 여성의 고용차별 담론의 지형변화와 고용차별 폐지를 위한 여성들의 실천을 여성운동사 또는 여성노동운동사 연구와 접목시켜 살펴 보려 한다. 여성들이 일과 가족의 양립 방안을 요구하는 운동을 본격적으로 전개해 나간 시기가 1980년대였다는 점을 고려할 때, 고용차별 담론과 여성들의 실천을 살펴본다면 이 시기 여성의 일할 권리가 어떤 논의의 지형에서 요구되었고 그 안의 쟁점과 한계는 무엇인지 또한 파악 가능할 것이다. 지금까지의 연구들은 담론의 형성과 여성들의 실천을 별개로 나누어 파악했다면 1980년대 여성들의 고용차별 폐지 담론이 실천과 맞물려 진행되었던 점이야말로 1980년대의 시대적 특징임을 보여주려 한다.

본고의 구성은 다음과 같다. 첫째, 1970년대부터 여성직종 개발 논의가 이어지는 가운데 1980년대에는 직종차별 담론이 전면적으로 등장하는

10) 신경아, 「산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화」, 한국여성학회, 『한국여성학』 23-2, 22~31쪽.

맥락을 살펴본다. 둘째, 직종차별과 함께 고용차별의 핵심요건으로 주목된 이중 부담 비판과 가사노동가치 재론이 논의되는 맥락을 살펴본다. 마지막으로 이 시기 이러한 논의가 여성들의 실천과 어떻게 결합 되어 있었는지를 김영희와 이경숙의 재판을 통해 살펴볼 것이다. 이 과정을 통해 여성들의 평생평등노동 요구가 차별폐지 실천과 만나는 역사적 과정과 함께 또한 확인할 수 있을 것이다.

I. 여성 고용 담론의 변화: 직종개발에서 직종차별로

1970년대 주요 여성 고용담론은 인력개발연구소, 노동청, 여성단체인 한국 YWCA에 이르기까지 대체로 여성직종을 개발해 여성의 경제참가율을 높여야 한다는 것이었다. 그러나 실제로 직종개발을 위한 교육과 훈련기회의 제공은 구상만 존재했을 뿐 실현되지 못했다.¹¹⁾ 여성노동자들의 저임금 해소가 주요 목표였고 저임금의 원인을 여성들의 저학력과 잦은 이직 때문이라고만 보아 해결 방안으로 여성 직종개발과는 관련이 적고 실효성 또한 제한적인 산업체특별학급 및 산업체부설학교의 설립, 교양수업 위주의 직장교실, 직장 생활의 고민을 상담해주는 근로여성교실등이 운영되었다.¹²⁾ 반면 한국YWCA에서는 직종의 성별분리 실태를 조사한 후 직업훈련을 통해 전통적 남성직종에 여성들을 진출시켰다.¹³⁾ 이 사업은 사회적으로도 큰 반향을 일으켰고 사업의 담당자였던 서채완은 “정부의 여성고용 및 직업훈련 정책이 (여성을-인용자) 여성직종에 제한시키고” 있다고 비판하면서 “전통적인 남성직종을 여성에게 개방해

11) 장미현, 앞의 글, 132~135쪽.

12) 경제과학심의회, 1978, 『여성기능인력확보와 취업안정을 위한 실태분석』, 39쪽.

13) 장미현, 위의 글, 146~149쪽.

“일할 권리를 청구합니다”

여성의 소득을 높여 나가야 한다.”며 여성직종의 개발 방향을 제시한 바 있다.¹⁴⁾

여성단체의 제안은 정책적 차원에서도 점차 고려되었다. 1980년대 직업훈련사업을 담당한 한국직업훈련관리공단도 전통적 남성직종에 여성을 진출시켜야 한다는 시각을 받아들였다. 1981년 근로복지공사 직업훈련연구소가 여성직업훈련소 설립을 위해 『여성직업훈련조사연구』 보고서를 작성했는데 이 보고서는 여전히 1970년대와 마찬가지로 여성의 적성을 고려해 여성직종을 선정할 것을 제안했다.¹⁵⁾

【표 1】 여성직종 선정 시 고려된 여성의 유리한 점

여성에게 유리한 점	여성에게 불리 또는 남성에게 유리한 점	정하기 어렵거나 연구자에 따라 불일치한 것
<ol style="list-style-type: none"> 1. 촉각적 지각 2. 기계적 기억 3. 한정된 단일연합작용 4. 문자 말소 등의 연속적 주의 작업 5. 부분적, 구체적, 주관적 작업 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 중량의 판별 2. 단일반응시간의 속도 3. 운동속도 4. 동시에 다른 작업에 대한 주의 분배 5. 단시일 내의 일시적 주의 집중 6. 수학, 이론적 사고 구조적 고찰 추리 등 7. 일반적, 추상적, 객관적 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 각종의 지각적 지각 및 감각적 지각 2. 반복반응 시간 3. 상상 문학적 고찰 4. 자유(제한을 두지 않음, 연합작용)

출전: 직업훈련연구소 편(연구책임자: 趙誠秀), 1981, 『여성직업훈련 실시에 관한 연구』, 66쪽.

【표 1】에서 확인할 수 있듯이, 여전히 이론적, 일반적, 추상적, 객관적, 통합적 특성은 남성이 가진 특성이고, 주관적, 부분적 구체성, 기계적 기

14) 서채완, 1980, 「새로운 여성직업개발사업을 결산한다.」, 『한국YWCA』, 162, 11쪽.

15) 1981년 12월 당시 직업훈련연구소는 근로복지공사 산하 기관이었으나 1981년 12월 31일 공포된 한국직업훈련관리공단법에 따라 한국직업훈련관리공단에 흡수되었다. (법률 제3506호 “한국직업훈련관리공단법” 국가법령정보센터 홈페이지 검색 (검색일: 2020. 4. 22))

역의 우수 등이 여성의 ‘적성’으로 기술되었다. 여성은 남성에 비해 감각이 섬세하고 기억과 연합작용에 민감하며 단순하고 동일한 동작이 반복되는 가벼운 작업, 특히 손을 이용한 작업에 작업능력이 남성보다 앞선다고 보았다. 남성의 기술인력양성 계획에서는 산업구조와 인력수급계획이 고려 되었지만 여성직종 선정 시에는 이 점은 고려되지 않은 채 여전히 남성과 여성의 신체적, 정신적 차이를 직종개발의 과학적 근거로 삼은 것이었다.

【표 2】 직업훈련 실시 우선 여성직종

분야	훈련직종명	직종의 정의
금속가공분야	기계제도	여러 가지 금속제품이나 기계요소 등을 KS 규격에 맞게 정확하게 제도할 수 있는 기능
건설 및 목재가공	건축제도	건축구조물의 제도 및 간단한 구조물설계에 관한 기능
전자통신분야	키펀치 (KEY PUNCH)	카드 천공기, 종이테이프, 천공기 등에 의한 천공과 이와 관련된 간단한 업무를 수행할 수 있는 실기에 관한 기능
화학분야	화학분석공	일반적인 유기화학 및 무기화학약품의 정성(定性) 및 정량 분석을 할 수 있는 기능
기타	산업디자인	각종 생산품을 아름답게 디자인 하는 기능
	실내장식	각종 색깔 및 장비기구를 사용하여 건축물 내부를 아름답게 조화시키는 기능

출전:직업훈련연구소 편(연구책임자: 趙誠秀), 1981, 앞의 글, 79쪽.

이어 보고서에서는 여성의 ‘적성’과 각 훈련기관 전문가들의 자문을 거쳐 우선적으로 실시할 여성직업훈련 직종 6개를 선정했다. 【표 2】에서 확인할 수 있듯이 1981년 단계의 여성직종은 1970년대 전통적 여성직종 내에서 선정된 것들에 비하자면 진진된 면이 없지 않았다. 1970년대 전반기부터 사무직 여성직종으로 선정되었던 키펀치 훈련 직종을 제외하고는

전통적 남성직종 이자 여성이 진출하지 않았던 새로운 직종이 선정되었다. 하지만 분야별 훈련 직종을 보자면 【표 1】에서 확인할 수 있듯이 여성의 ‘적성’이 고려된 결과였다. 6개의 훈련 직종 모두 실내작업에 해당했고 중화학공업 분야 중 기계와 건축 분야는 제도 직종만 선정되었고 여성의 섬세한 감각을 반영한 디자인 분야가 주요 훈련업종으로 선정되었다. 1970년대보다는 진전되었으나 정책 연구자의 성고정관념이 반영된 여성직종 선정이었다고 할 수 있다.

직업훈련관리공단은 직업훈련연구소에서 선정한 ‘여성우선훈련직종’을 바탕으로 1985년에 여성전용직업훈련원을 설립한 후 여성을 훈련시킨다는 계획을 수립했다.¹⁶⁾ 하지만 1986년까지 상급기관인 노동부는 매년 여성 직업훈련원을 설립할 것이라는 계획만 내세웠을 뿐, 1987년에 가사야 예산을 확보해 여성직업훈련원을 착공했다.¹⁷⁾ 1986년까지 ‘우선여성훈련직종’으로 선정된 6개 직종은 공공직업훈련과 사내직업훈련 어디에서도 실시되지 않았다.¹⁸⁾ 이 중 키플치 훈련이 인정직업훈련을 통해 진행되었는데 1984년 키플치 훈련을 실시한 기관은 서울전자공업 외 9개 사설기관(주로 전자 컴퓨터 학원)에서만 975명을 상대로 훈련이 진행되었다.¹⁹⁾ 키플치 업무 자체가 전산·컴퓨터 관련 업무 중 가장 단순 업무에 속했고 전산요원 직종 중에서도 이미 100% 여성들로만 구성된 여성직종이었다. 1984년 한국여성개발원에서는 21개 사업체를 대상으로 향후 3년,

16) 「1급 기능사 양성 주력 직종공단, 장기발전계획 확정」, 『매일경제』, 1982.5.4.

17) 「노동부 내년 예산 반영 ‘여성 직업훈련원’ 세운다」, 『매일경제』, 1986.9.9.

18) 노동부에서 발행한 『여성과 취업』 1984년 자료에 따르면 공공직업훈련과 사내직업훈련 양자 모두 여성을 상대로는 전자기기조립, 섬유분야(봉제, 방직기 보전, 방사 등), 고무제품제조 등 전통적 ‘여성직종’ 훈련만 이루어졌다. 1984년 예외적으로 동양기계 사내직업훈련을 통해 프로그래밍 훈련에 2명, 우성건설 프로그래밍 훈련에서 8명의 여성 직업훈련만이 보고되었다. (노동부, 1984, 『여성과 취업』, 124~126쪽)

19) 노동부, 1984, 앞의 글, 127~128쪽.

전산요원 확충계획을 조사한 적이 있었는데 이 조사에서 프로그래머는 233명 채용하겠다고 밝힌 반면, 키편처는 25명에 지나지 않았다. 키편처는 이미 사양직종이었던 것이다.²⁰⁾ 건축설계제도 직업훈련의 경우에도 소수였지만 1978년 서울YWCA에서 운영하는 근로여성회관에서 2급 기능사 수준의 훈련을 제공하고 있었고 1985년 같은 기관에서 기계제도사 훈련과정을 실시한 것이 유일했다.²¹⁾

1980년대 노동부는 중화학공업 분야의 1년 과정, 2급 기능사 수준으로 실시하던 공공직업훈련체계를 2년 과정의 기능사 1급 수준으로 개편해 갔다.²²⁾ 공공직업훈련의 대상자 대다수가 남성이었던 만큼 남성을 상대로는 산업의 고도화와 다능공, 고급숙련기능인력의 수요에 맞춰 훈련체계가 개선되어 갔다고 할 수 있다. 하지만 같은 시기, 간신히 노동부의 사업계획으로 포함된 여성직업훈련은 여전히 우선 훈련직종 선정과 훈련계획만을 수립한 상태로 1980년대를 보낸 셈이었다. 물론 노동부 내에도 문제제기가 없었던 것은 아니다. 1983년 노동부 부녀소년과장이었던 김재신은 오랜 기간의 훈련을 거쳐 다능공을 양성하고 있는 공공직업훈련기관 내의 여성직업훈련 실적이 미진하고 여성직업훈련의 83.1%가 작업단위별 단능공 양성을 주목표로 한 사업내훈련기관에서 주로 이루어지고 있어 여성의 기능 정도가 남성에 비해 뒤떨어진다는 문제를 제기한 바 있다. 노동부가 승인한 직업훈련직종 156개 직종 중 여성이 훈련반도록 승인한 직종은 29개에 지나지 않아 여성 직업훈련 직종을 다양화할 필요가 있다는 제안을 했다.²³⁾ 노동부와 산하 직업훈련관리공단에서 전통적

20) 김순실 외 2인, 1984, 『'80년대 여성유망직종 개발에 관한 연구-컴퓨터프로그래머와 통역안내원을 중심으로-』, 110쪽.

21) 서울YWCA, 『서울YWCA 50년 그리고 20년』, 112~113쪽; 변도윤, 1985, 「(여성과 이오니아) 기계제도사」, 한국여성단체협의회, 『여성』 219, 18쪽

22) 노동부, 1985, 『노동백서 1985판』, 189~190쪽.

23) 김재희, 1983, 「<특집 여성 기능인력의 개발> 여성 기능인력의 양성」, 한국직업훈련

남성직종 중 일부를 여성직종으로 선정하고 여성직업훈련의 확대를 시도한 측면이 있었지만 1970년대에 이어 1980년대에도 이 사업은 여전히 주변에 머물러 있었던 것이다.

오히려 1980년대의 진전은 여성단체와 여성정책기관 내부에서 정부의 여성직종 개발에 대한 비판이 제기되었다는 점이다. 먼저 직종개발이 내부 승진과 이어져야 한다는 의견이 제시되었다. 정부기관, 연구소, 화장품 회사, 제약회사, 가족협회, 국립보건연구소 등은 여성직종 관련 직장이지만 이 직장 내에서 여성이 관리직 이상으로 진출할 수 있도록 여성할당제 도입을 제안하는 의견이 나왔다.²⁴⁾

둘째, 여성직종개발이 여성의 고용을 제한하고 기업의 여성 고용기회를 정당화한다는 비판이 본격적으로 제기되기 시작했다. 여성직종개발이 최우선으로 고려할 점은 적성이 아닌 향후 인력수급구조 및 산업의 성장률이며 향후 유망직종에 여성들을 진출시키는 방향으로 직종이 개발되어야 한다는 의견도 제시되었다.

1983년 설립된 한국여성개발원은 설립 초기부터 당장은 여성 노동자에 대한 수요가 없더라도 향후 여성인력의 수요가 창출될 유망 분야를 여성직종으로 선정하고 이 분야로 여성이 진출할 수 있도록 교육과 훈련체계를 갖춰야 한다는 정책을 제안했다. 1983년 새로운 여성직종 개발을 위한 기초조사에 착수한 한국여성개발원은 총 95개의 직업훈련기관을 상대로 조사를 진행한 후 첫째, 한국직업훈련관리공단 산하 훈련기관의 여성 훈련생 비율이 15%수준으로 여성의 훈련기회가 제한되어 있다는 점, 둘째, 입학자격 제한을 통해 여성의 참여를 막고 있다는 점을 여성 직업

관리공단, 『기술시대』 7, 16~17쪽. 김재희는 1983년 노동부의 부녀소년과 과장이었다.

24) 어윤배 발언, 1983, 「근로여성 좌담회 “차별정년 무효소송을 계기로 본 여성차별문제”」, 『여성』, 203, 9쪽.

훈련과정의 문제로 지적했다.²⁵⁾ 어떤 직종이 여성직종으로 적합한가라는 측면보다 직종개발의 여성 차별적 구조와 그것이 양산한 차별적 결과를 비판한 것이다. 이어 여성유망직종의 개발도 필요하지만 우선, 남녀 모두에게 같은 능력을 요구하면서 유망직종인 기술·기능 집약 및 지식집약 분야의 직종을 선정할 것을 제안했다.²⁶⁾ 또한 직업훈련사업부터 ① 직종에 따른 성별 제한 ② 기혼 여성 제한 ③ 연령 제한 ④ 여성직업훈련이 전통적 여성직종 또는 단순기능직종에 한정되어 실시되는 여성 차별 요소들을 조속히 철폐할 것을 함께 제안했다.²⁷⁾ 직종차별 구조를 넘어설 여성직종 개발을 주장한 것이다.

직업훈련사업을 포함한 직종개발이 여성에게 차별적으로 실시되고 있다는 점에서 나아가 여성직종이라는 개념 자체가 여성의 고용을 기피하는 고용차별의 결과라는 주장이 이미 여성계에서 제기되었다. 어떤 직종을 여성직종으로 개발할 것이냐가 아닌 여성의 고용이 여성직종에만 제한되어 있으며 이외의 직종에서는 여성의 고용을 기피하는 고용차별 구조에 대한 관심이 높아지고 있었던 것이다.

1982년 한국여성단체협의회가 개최한 근로여성세미나에서 박세일은 노동시장 외부와 내부의 여성차별이 한국사회의 여성인력 활용을 막는다는 분석을 제시하였다. 그는 노동시장 내부의 차별을 고용차별과 임금차별로 구분했는데 이 중 고용차별은 남녀의 교육·경력이 동일한 조건이어도 직종제약에 따라 여성들이 임금이 낮은 하위직종에 주로 몰리는 직종차별과 동일직종에 고용되어 있으면서도 고용 관행상의 채용, 승진, 퇴직 등에서 받는 기업내부차별로 구성되어 있다고 정의했다.²⁸⁾ 여성직종

25) 김순실 외 2인, 1983, 『직업훈련 현황 - 새로운 여성직종 개발 및 직업훈련을 위한 기초조사 연구』, 106쪽.

26) 위의 글, 112쪽.

27) 위의 글, 113쪽.

28) 박세일, 1982, 「여성인력 활용상의 문제점과 정책방향」, 『여성』 193, 19쪽.

“일할 권리를 청구합니다”

이 하급사무직 또는 생산직 중에서도 임금이 상대적으로 낮은 직종으로 구성된 원인은 여성의 교육과 직업훈련이 부족해서라기보다 이 분야를 제외하고는 여성의 채용을 기피하는 직종차별이 원인이라고 분석했다. 여성의 저임금도 직종차별이 특정 하위직종에 여성을 집중시켜 여성 사이의 취업경쟁을 격화시킨 결과라고 보았다. 여성이 남성과 같은 학력과 자격을 가졌다 하더라도 여성에게는 저위직종밖에 선택할 여지가 없어 자기 능력 이하의 직업을 선택하게 되며 나아가 여성의 교육 투자에 대한 노동시장 내의 수익률을 낮춰 결국 여성에 대한 교육차별을 강화하고 다시 여성들이 취업할 수 있는 직종을 제한해 여성의 경제활동 참가 의욕을 낮출 뿐만 아니라 여성을 가사노동에 종사하게 만드는 악순환을 반복시킨다고 비판했다.²⁹⁾

다음 해에 개최된 “근로여성문제 좌담회”에서 한국외대 법학과 교수였던 이은영은 박세일의 지적과 마찬가지로 첫째, 사회가 여성이 취업할 수 있는 직종에만 여성을 묶어 두려 해 여성들의 고용 기회가 제한적이라는 점, 둘째, 여성은 여성직종에만 취업 가능한 처지라 남성직종에 도전하려면 벽에 부딪힌다며 고용기회를 평등하게 보장받으려면 여성이 받고 있는 직종차별을 폐지해야 한다고 주장했다.³⁰⁾ 이은영은 전통적 여성직종인 간호원, 교환원 등은 남성직종보다 고용조건이 열악하다면서 이를 개선하기 위해 오히려 남성을 여성직종에 종사시킬 필요가 있음을 제안하기도 했다.³¹⁾ 오선주는 1983년 전화교환원 직종에 종사하는 김영희의 차별 정년이 문제가 되었을 당시, 여성직종인 전화교환원직에 남성을 많이 받아들여야 남자들 사이에서도 이 문제가 거론될 수 있고 차별 정년이

29) 박세일, 1982, 위의 글, 21쪽.

30) 「“여성취업 ‘직종차별’이 큰 문제, ‘대졸여성 취업전략 토론회 이은영 교수 지적」, 『동아일보』, 1983. 10. 27.

31) 이은영 발언, 1983, 「근로여성문제를 위한 좌담회-여성의 일할 권리」, 『여성』 198, 한국여성단체협의회, 9쪽.

시정될 수 있다는 의견을 제시하기도 했다.³²⁾ 또 다른 여성 법학자 김소영도 여성고용차별의 핵심이 직종차별이며 이는 저임금노동의 직접적 원인일 뿐만 아니라 모든 차별적 대우의 근원이 된다고 진단했다. 직종차별은 여성채용을 기피하거나 특정직종에만 채용하는 것이며 이 같은 고용차별이 개선되지 않는 한, 취업 후의 차별 등은 논의조차 될 수 없다고 지적했다.³³⁾ 따라서 여성고용 촉진정책에서 가장 중요한 것은 직종차별을 행정적 규제나 법적제재로 금지시켜 고용기회의 평등권을 확보하는 것이라고 주장했다.³⁴⁾

이처럼 1980년대 직종개발 논의는 경제발전상 유망직종을 여성직종으로 선정해야 한다는 주장에서부터 직종개발이 아닌 직종차별을 문제 삼고 나아가 고용차별 폐지 담론으로 바뀌어 갔다. 직업교육·훈련 기회의 제공과 같은 직종개발보다는 직종차별, 나아가 여성이 처한 고용차별 구조를 문제 삼는 논의로 바뀌어 간 것이다. 고용차별 구조에 대한 관심은 직종차별에서 시작해 다른 고용차별 담론의 제기로 이어졌다.

II. 이중 부담과 기업의 고용차별 비판

1980년대 고용차별구조에 대한 관심은 남성과는 달리 여성이 이중 부담에 처해 있다는 인식으로 이어졌다. 여성의 이중 부담 인식은 1970년

32) 오선주 발언, 1983, 「근로여성 좌담회 “차별정년 무효소송을 계기로 본 여성차별문제”」, 『여성』, 203, 10쪽.

33) 김소영, 1984, 「여성고용정책의 동향과 대책」, 『여성연구』 2-2, 한국여성개발원, 102~103쪽.

34) 이은영(한국외대 법학과 교수)과 오선주(청주대학 법학과 교수), 김소영(숙명여대 정법대 강사)은 모두 여성 법학자들이었는데 이 시기 여성운동과 여성노동운동의 핵심 과제로 떠오른 결혼퇴직제, 조기정년제, 차별정년을 규정한 취업규칙 등의 폐지를 헌법과 근로기준법 위반, 해위의 고용차별사례 등을 조사해 지원했다.

“일할 권리를 청구합니다”

대에는 찾아보기 힘든 인식이었다. 1970년대 도시의 여성노동력은 미혼 여성노동력 위주로 활용되었고 결혼 후에는 가정으로 복귀하는 것이 당연시되었다. 여성이 담당하고 있었던 직장과 가정 속 이중 역할은 비가시화 되어 있었다. 정부 산하 보고서에서 확인된 남성들의 여성인력개발론 속에서 여성은 이중‘부담’자가 아닌 이중‘역할’자로 전제되었다. 따라서 여성에게 “가정주부와 직장인, 이중의 역할을 요구하는 현실에 대한 도전” 정신을 요구했고 이를 위해 사회가 제공해야 할 것은 여성의 의식 함양을 위한 상담과 계몽이었다. 이미 기혼여성을 대상으로 전통적 남성 직종인 도배와 페인트 직업훈련을 실시했던 한국 YWCA 내부에서도 “여성이 가정과 직장에서의 책임을 잘 해 나가면서도 어떻게 이들을 조화시킬 것인지는 (여성에게-인용자) 과제로 남아있다”면서 “직업여성은 투철한 직업의식을 갖고 가정과 직업의 양일을 가능케 하라”며 이중 역할을 여성이 감당해야 하는 몫으로 규정하였다.

이와는 달리 1980년대에는 여성의 이중 부담구조 자체가 여성이 처한 차별적 구조라는 인식이 확산 되었다. 물론 차별에 대한 문제제기와 함께 1980년대 이후 급증하기 시작한 기혼 여성노동자들의 존재가 이중 부담론 환기의 다른 배경이었다. 1960~70년대 가족계획사업에 따라 출산을 저하, 그에 따른 연소연령층의 인구 증가율 둔화와 여학생들의 취학을 증가로 미혼 여성노동자의 공급은 지속적으로 감소 중이었다. 그에 따라 전체 여성취업자 중 기혼 여성의 구성비가 1977년 8%에서 1987년 25%까지 증가해갔다. 세부 업종별로 보면, 1987년 담배 제조업의 경우, 기혼 여성노동자의 비율이 전체 재직 여성노동자 중 97%, 가구 제조업은 66%, 식료품의 경우는 40%를 차지할 정도였다.³⁵⁾ 여성들은 육체노동에 종사하던 정신노동에 종사하던 직장에서 귀가하면 다른 여성이 가사를 대신 해

35) 조순경, 1989, 앞의 글, 100쪽.

주는 경우를 제외하고는 하루 7~8시간 가사노동을 더 할 수밖에 없고 특히 농촌 여성의 경우 이중 노동 부담이 과중하기에 이를 사회적으로 해결해야 한다는 점도 제기되었다.³⁶⁾ 사실 1970년대부터 꾸준히 여성들은 가사노동의 부담 때문에 직장생활을 할 수 없고 이중 역할에 과중한 부담을 느낀다는 의견을 표출하고 있었다.³⁷⁾ 다만 이전 시기에는 여전히 여성이 극복해야 할 문제로 보아 사회적 해결 방안으로까지 논의가 진전되지 못한 것이었다.

그에 비해 1980년대에는 두 가지 차원에서 이중 부담을 문제적 요인으로 인식했다. 첫째, 이중 부담은 가부장제에 근거한 성별분업이며 이러한 가부장적 이중 부담이 여성에게 다중역할 부담을 주고 있다는 점에서 문제로 지적됐다. 둘째, 보다 현실적 차원에서 이중 부담론이 고용차별구조를 형성하고 있다는 문제가 제기되었다. 조은은 산업화로 인해 여성노동력에 대한 수요가 증가하였으나 여성은 사회·문화적으로 여전히 가정으로 복귀해야 하는 존재로 인식되고 이로 인해 여성은 직업이 아닌 가사노동을 우선시 해야 한다는 인식이 사라지지 않아 결국 여성을 생계 보조자로 전락시킨다고 비판했다. 또한 여성이 집 밖의 일을 하더라도 가사노동은 여전히 여성이 책임지고 있어 이중 부담을 지고 있는데 이 구조는 당연히 산업사회의 조직과 직업 세계는 출산과 육아를 책임지고 있는 여성노동자에게 불리하게 작용하는 구조라 결국 여성의 고용차별로 이어진다고 비판했다. 이중 부담이 고용차별구조를 형성하고 있다고 지적한

36) 윤후정, 1983, 앞의 글.

37) 「<표 III-19> 여성경제활동의 저해요인(요약)」, 『한국의 여성인력』, 인력개발연구소, 92쪽; 1982년 즈음 한국 갤럽연구소에서 취업주부문제에 대해 조사한 바에 따르면 취업주부의 경우 보육기관이 적고 자녀양육, 가사노동, 심신 피로의 과중 등으로 조사대상국 중 가장 심한 여건 속에서 취업주부들이 일을 하고 있다는 결과가 한국 YWCA 좌담회에서 지적된 적이 있다. (이종경 발언, 1982, 「저소득층과 함께 전문직 여성 키워야」, 『한국 YWCA』 182, 7쪽)

것이다.³⁸⁾

조혜정은 현실에서 여성은 가정과 직장에서 이중역할만 지고 있는 게 아니라 다중부담을 지고 있다는 점을 일찍부터 지적했다.³⁹⁾ 직업을 가질 권리뿐만 아니라 직장 활동이 가정경제에 미치는 영향, 사회적 기여도에 남녀의 차이가 있을 수 없음에도 여성의 다중역할 부담이 여성에게 부업하는 주부 또는 생활에 불만족스러운 주부로 살아가게 만든다고 보았다. 1980년대를 여성의 직업관과 결혼관이 변하고 이로 인해 “주부의 취업”이라는 새로운 사건이 발생한 시대이자 남녀평등의 이념을 지향하는 시대로 정의한 그는 여성의 이중 부담이 여성차별, 고용차별을 넘어 여성의 불행을 양산하는 주요 원인이라고까지 규정했다.⁴⁰⁾

나아가 이 시기에는 기업이 여성의 이중 부담을 근거로 고용차별적 관행을 유지하고 있다는 점이 비판되었다. 앞서 여성의 이중 부담이 여성 노동력의 연속성을 저해한다고 분석한 조은은 한국이 산업화 초기 단계에 단순노동분야의 인력만을 필요로 했기 때문에 이러한 하위직을 저임금 수준으로 여성노동자들에게 전가시키기 위해 여성의 이중 부담구조를 유지시킨 측면이 강하다고 비판했다. 현재도 단순사무직에만 여성노동력을 활용하려는 시나리오에 맞춰 여성의 이중 부담을 적당히 감소시키는 형태로 여성노동력을 활용하려 한다면 여성인력의 비활용과 같은 악순환이 거듭될 수밖에 없다고 주장했다.⁴¹⁾

38) 조은, 1984, 「한국의 산업화와 여성인력의 활용-모순된 기대와 요구」, 『여성연구』 2-1, 17쪽.

39) 사실 전업주부 여성이라고 해도 가사, 양육, 시부모 및 가족 돌봄, 남편 외조와 같은 다중역할을 맡고 있으며 이러한 인식하에 조혜정은 향후 가사노동자인 여성의 경제적 가치를 높게 평가해야 한다고 주장하기도 했다.

40) 조혜정, 1983, 「성공적인 다역할 수행에서 역할 나누어 갖기로」, 한국여성개발원, 『여성연구』 1-1, 80~81쪽.

41) 조은, 1984, 「한국의 산업화와 여성인력의 활용-모순된 기대와 요구」, 『여성연구』 2-1, 17~18쪽.

실제로 기업은 여성의 이중 부담을 차별을 합리화하는 요인으로 삼아 고용차별을 정당화하고 있었다. 한국여성단체협의회가 개최한 취업상의 남녀차별에 관한 토론회에서 기업측 인사로 나온 황건은 기업이 대졸 여성의 채용을 기피하고 여성을 임시직, 일용직으로만 채용하는 등 차별 채용하고 있다는 점을 인정했다. 하지만 이러한 채용 차별의 이유로 여성의 이중 부담을 들었다. 여성노동자의 대다수가 결혼 직후 퇴직해 인력 활용도가 낮다는 점, 근로기준법상 미래의 모체인 여성의 보호규정이 과도하게 지정되어 여성노동력을 활용할 경우 비용 부담이 크다는 점, 특히 출산과 육아의 의무를 지고 있는 여성을 고용할 경우 산전산후 급여를 기업이 부담하게 된다는 점을 여성 고용기피의 원인으로 거론했다. 이러한 명분 아래 기업은 여성의 이중 부담을 이유로 고용 기피와 고용 후 조기퇴직제와 같은 고용차별을 관행으로 실시했다.⁴²⁾

기업 측의 여성고용 기피와 차별 정당화는 이전에도 존재했던 것이지만 1980년대에는 이중 부담을 근거로 실시된 기업의 고용차별 관행과 차별적 제도들이 오히려 여성인력활용을 방해한다는 비판이 확산되었다. 기업의 고용차별 관행이 비판받기 시작한 배경 중 하나가 1980년대 주요 문제로 부각된 대졸여성의 낮은 취업률이었다. 기업이 조기 퇴직, 이중부담을 이유로 대졸 여성의 채용을 꺼리고 있다는 비판이 주요 사회 문제로 부각된 것이다.⁴³⁾ 박세일은 전술한 토론회에서 남·여간 임금격차가 어떤 요인에 의해 발생하는가를 발표하였는데 1980년 남녀 간 임금격차는 127,264원 정도였다. 이 중 경력차로 발생하는 임금 차액이 59,305원으로 가장 많고 그 외에는 직종차별(여성고용기피)과 임금차별에 따라 43,142원의 차액이 발생한다고 분석했다. 그런데 경력 차가 발생하는 이유는 여성이 젊어진 이중 부담 그 자체 때문이 아니라, 기업 내의 결혼퇴직제,

42) 황건, 1984, 「기업내 여성인력 활용의 문제점과 개선책」, 『여성』 215, 19~20쪽.

43) 조옥라, 1983, 「여성취업을 지원하는 사회서비스체제」, 『여성연구』 1-1, 16~17쪽.

“일할 권리를 청구합니다”

조기퇴직제와 같은 고용차별관행 때문에 발생한다고 지적했다. 여성이 조기퇴직 하는 것이 아니라 기업의 제도가 여성의 연속 근무를 막고 고용차별을 구조화했다고 본 것이다. 따라서 그는 여성인력 활용을 높이기 위해서는 결혼퇴직제, 차별정년제와 같은 차별관행을 철폐해야 하며 경력 단절을 막기 위한 출산과 육아 휴직제, 나아가 보육시설 도입을 제시했다.

당시 여성들은 직종차별·제약을 넘어 고용에 성공하더라도 임금차별, 승진차별뿐만 아니라 차별적 조기정년제 적용에 따라 조기퇴직을 강요받았다. 1984년 한국노총에서 실시한 단체협약 비교분석에 따르면 여성은 차별적 정년제에 따라 대략 남성보다 10년~15년 정도 앞서 조기에 정년퇴직하도록 단체협약이 체결되어 있었다.⁴⁵⁾

【표 3】 기업의 정년제 유형(단위 %)

일률적 정년제	성별 정년제	직급별 정년제	성별·직급별 정년제
41.2%	33.4%	13.8%	11.6%

출처: 한국경영자총협회, 1982, 『기업정년제의 현황과 정책과제』, (문은희, 정현주 외 5명, 1983, 『여성인력발전의 제도적·사회적 저해요인 조사』, 한국여성개발원, 71쪽에서 재인용) 44)

【표 3】에 따르면 성별정년제와 성별·직급별 정년제는 근로기준법 제5조, 제20조 및 제27조 위반이라 1970년대 노동청 시절부터 위법으로

44) 위의 글, 12쪽 재인용.

45) 한국여성평우회, 1986, 「조기정년제의 이론적 조명」, 『여성』 228, 12. 이 글은 “25세 여성 조기정년제 철폐를 위한 대토론회” 자료로 1986년 한국여성평우회가 발행하고 있었던 『여성평우』 제2호에 실린 글 중 일부를 발췌한 것이다. 평우회 글 중 인용된 통계자료는 한국노총에서 실시한 『‘84년 단체협약 비교분석』 보고서에서 인용한 것이다. 여성평우회의 활동과 당대의 여성운동방향에 대해서는 유경순, 2020, 「1980년대 여성평우회의 기층여성 중심의 활동과 여성운동의 방향 논쟁」, 457~499쪽 참조.

해석된 경우가 존재했다. 하지만 1980년대 전반기에도 단체협약과 취업 규칙을 통해 광범위하게 시행되었다. 설사 차별적 정년제 규정이 없는 기업이라도 회사의 내규 또는 개별적 고용계약(결혼각서제)과 내부 압력을 통해 결혼·임신퇴직제가 통용되고 있었다.⁴⁶⁾

같은 시기 이병태도 기업이 여성채용 기피의 원인으로 여성의 이중 부담을 들면서 ① 사무직 여성 채용 시 젊고 아름다운 미혼 여성만을 요구하며 중년 여성의 채용을 제한 ② 이중 부담으로 인해 여성의 노동능력의 노쇠화가 일찍 진행된다고 보고 ③ 여성은 가계보조자이므로 장기근속을 할 수 없다는 점을 들어 결혼퇴직제, 차별정년제, 조기정년제를 운영 중인데 이는 차별이며 폐지할 것을 주장했다. 기업 차원에서 이 같은 고용차별관행을 폐지하지 않는다면 기술인력의 확보가 시급한 1980년대에 부족한 노동력을 확보할 수 없을 것이며 고용차별구조의 개선이 중화학공업화의 성취를 위해서도 시급하다고 주장했다.⁴⁷⁾

고용차별 관행 유지의 원인으로 이중부담론이 비판되었지만 동시에 이중부담론은 여성이 수행해 온 가사노동에 대한 가치 재평가가 필요하다는 사회적 분위기 조성에도 영향을 미쳤다. 사실 여성직종 개발이나 여성발전, 고용차별구조에 대한 문제 제기는 모두 가사노동을 비경제활동으로 보고 경제활동에 여성을 참여시키기 위한 담론에 해당했다.⁴⁸⁾ 가사노동에 대한 사회적 비하는 가사종사자인 여성을 유희여성인력으로 보는

46) 이 조사에 따르면 결혼퇴직을 내규로 명시하고 있는 기업도 12.1%에 달하며 여성의 경우 30세를 정년으로 퇴직할 것을 규정한 곳도 8.6%였다. 이러한 내규의 적용은 사무직 여성들에게 주로 적용되었고 대기업의 사무직, 개인병원 간호사, 대학의 사무직, 사립학교의 여교사 그리고 1976년 이전 은행원들, 버스 안내원, 항공사 안내원과 같은 여성직종에서 실시되고 있었다. (위의 글, 13쪽)

47) 이병태, 1984, 「근로여성 차별과 그 개선책」, 『여성』 215, 23쪽.

48) 경제활동참가율 조사 중 향상, 문제로 제기된 것이 비경제활동인구였는데 비경제활동인구란 가사, 통학, 노년, ‘불구’ 등 일할 의사와 능력이 없는 사람, 자발적으로 자선사업 및 종교단체 관여한 자로 규정했다.

“일할 권리를 청구합니다”

시각에서 선명하게 드러났다. 1980년 현재, 만 14세 이상 여성 인구의 40.4%나 되는 여성 가사종사자는 비경제활동으로 규정되었다.⁴⁹⁾ 이 시기에는 지금까지 당연시되었던 경제활동참가의 정의가 서구 중심적 개념으로, 급여 취득을 목적으로 하는 일반 경제활동참가로 파악한 것이라 여성의 경제활동참가 실태를 파악하기에는 제한적이라는 비판도 등장했다. 이미 여러 연구에서 지적했듯이, 개발도상국가의 경우 여성들은 가사서비스업, 근로기준법 적용 제외 사업장, 행사판매와 같은 자기 집 근처의 비공식부문 노동에 주로 종사하고 있는데 여전히 정부는 비공식부문에 종사하는 여성들에 대한 인식이 부족하다는 점도 함께 비판되었다. 이러한 인식 부재는 결국 여성이 오랜 기간 전담해 온 가사노동의 가치 폄하라는 문화와 관련 있다고 비판하면서 가사노동에 대한 재평가를 요구했다.

가사노동이란 인간의 생존을 보존하기 위하여 직접적으로 참여함으로써 노동의 근원적 의미를 가지나 자가소비를 목적으로 하는 노동으로서 이윤추구를 위한 시장 생산 활동이 아니며 가족을 위해 생산한 재화와 용역이 시장에서 교환되지 않음으로써 그에 합당한 가격이 설정되어 있지 않고 소득이 발생하지 않는 것이 사실이다. 주부의 가사노동은 화폐소득이 없는 일이 아니라 가정주부들이 수행한 가사노동이 화폐적 소득으로 인정받지 못 한데서 기인한다고 본다. 이러한 소득의 부재나 가사노동의 화폐가치에 대한 객관적 정보의 결여가 가사노동 자체를 가치 없는 것으로 잘못 인식하게 한다.⁵⁰⁾

한국여성개발원이 간행한 보고서에 따르면 가사노동은 시장에서 교

49) 1980년 당시 가사종사자인 여성의 수는 여성경제활동참가자 수보다 4,973,000명 더 많았다. (김선영 외 4인, 1984, 『한국여성인력수급 구조분석 및 전망』, 한국여성개발원, 7쪽, 13쪽)

50) 위의 글, 12~13쪽.

환되지 않지만 시장에서 교환되는 노동을 수행하기 위해 매일매일 요구되는 노동일뿐만 아니라 사회적인 제도를 통해서도 완전히 대체될 수 없는 노동이었다. 따라서 주부의 가사노동이 노동시장에서 어느 정도의 화폐적 가치를 창출하는지에 대한 논의가 필요하며 가족을 위해 생산한 재화와 용역의 경제적 가치를 인정하는 사회적 인식의 변화가 필요하다고 보았다. 사실 여성의 가사노동에 대한 사회적 평가에는 모순이 존재했다. 전통적 모성론에 기대어 어머니가 수행하는 가사와 육아를 상당히 가치 있는 역할로 의미를 부여하면서도 이것을 여성의 의무노동으로 규정해 화폐적 가치 산정에서 제외시켰다. 화폐가치 산정이 불가능한 숭고한 역할로 가사노동을 규정 하였지만 정작 여성인력개발 논의에서는 가사노동에 종사하는 여성을 유희여성인력이나 비경제활동인구로 간주하면서 경제적 가치를 창출하지 않는 무소득 여성으로 취급하였다. 하지만 1980년대에는 전통적 모성론이 공식노동과 비공식 노동 불문, 여성의 노동을 주변적 노동으로 위치시킨다는 점, 가정에 남은 여성에 비해 남성의 노동만이 교환 가치가 있는 생산으로 평가하고 여성을 사회에서 소외시킨다는 비판이 확산되기 시작했다.⁵¹⁾

직종차별 비판과 이중부담론 비판, 나아가 가사노동의 가치 제고론은 1980년대 여성이 처한 고용차별구조를 분석하면서 확산되었다. 이러한 담론들은 고용차별구조를 문제 삼고 비판한다는 차원에서 담론 그 자체가 실천성을 가지고 있었다. 고용차별을 비판하는 담론은 공론장에서 문제를 제기하는 차원을 넘어 실제 고용차별을 개선하기 위한 실천으로 이어졌다.

51) 문은희, 1984, 「여성인력의 사회적·제도적 저해요인 조사」, 『여성연구』 2-1, 81~84쪽.

Ⅲ. ‘합리적 차등’을 차별로 선언한 여성들의 실천

1. ‘김영희 소송’과 차별 정년제 폐지 운동

여성 고용을 기피하고 제한된 직종에만 여성을 고용하는 직종차별과 함께 대표적인 고용차별제도로 항상 거론된 것이 차별 정년제였다. 1980년대 차별 정년제 문제가 부각될 수 있었던 배경에는 크게 세 가지 요인이 있었다. 첫째, 차별 정년제가 주로 여성이 다수 종사하는 여성직종에서만 통용되고 있어 대표적 여성차별 제도로 인식되었다. 차별 정년제는 같은 직종 내에서도 여성에게만 적용되거나 여성직종의 종사자들에게 적용되었다.⁵²⁾ 둘째, 차별 정년제는 헌법과 근로기준법 위법이라는 판례를 가지고 있었고 1970년대부터 여성노동자들의 시정요구가 이어졌던 사안이었다. 게다가 1983년 한국 정부가 국제법 관련 일부 조항을 유보한 채, 90번째로 유엔여성차별철폐협약에 서명한 후 여성들은 정년과 임금 차별을 가장 먼저 폐지되어야 할 고용차별로 뽑고 조속한 폐지를 주장하고 있었다.⁵³⁾ 그러나 현실에서는 여성들이 차별 정년제 시정을 요구하는 소송을 적극적으로 제기하였음에도 불구하고 1980년대 내내 소송의 판결

52) 전술한 1984년 단체협약 비교분석에 따르면 적어도 45%의 여성들은 정년차별제로부터 벗어나 있다고 볼 수 있다. 하지만 실제로 사무직 여성노동자들의 88.3%가 미혼여성이라는 점은 결혼퇴직판행이 적용되고 있다는 점을 알려준다. 생산직 여성의 경우 정년이 50세, 간호사는 55세로 단체협약에 정년이 규정되어 있었지만 실제로는 결혼 후 대부분이 퇴직하였다. 이중 부담과 열악한 근무조건 때문에 퇴직하는 경우도 많았지만 여성직종 일수록 여성의 결혼퇴직이 더욱 강제되고 있다는 점을 알려준다. (한국여성평우회, 앞의 글, 13쪽)

53) 「상속-정년-보급 등 여성 차별 시정을」, 『조선일보』, 1983. 6. 26; 김영경, 1984, 「“여성차별철폐조약” 84년도 여성계 당면과제와 그 해결을 위한 제언」, 『한국YWCA』, 198, 5~6쪽. 유엔여성차별철폐협약은 혼인여부를 근거로 한 해고, 차별을 금지하고 있다. (제11조 2항 1호)

이 각각 다르게 나왔다. 사실 차별 정년제 위법의 근거였던 근로기준법 제5조는 추상적으로 남녀차별금지를 규정하고 있어 재판부의 판단에 따라 판례가 달랐고 노동부 예규 제4조 제3항은 기업의 정상적 운영을 위해 특정성이 필요한 경우에만 예외적으로 성차등을 인정한다고 규정 하였지만 실효성이 희박했다.⁵⁴⁾

셋째, 차별 정년제는 이중 부담론의 전제인 가부장제 이데올로기와 성별분업, 성고정관념의 모순을 잘 보여주는 사례에 해당되었다. 이 시기 등장한 진보적 여성주의 단체나 여성학자들은 차별 정년제가 가부장제 이데올로기와 성별분업, 여성의 이중 부담을 보여주며 여성의 본업이 직업인이 아닌 현모양처라는 점을 전제해 시행된다고 비판하였다.⁵⁵⁾ 정년제가 근로계약, 취업규칙, 또는 단체협약으로 일정 연령에 달한 노동자와 근로관계를 자동적으로 종료시키는 제도임에도 기업들은 “여성의 노쇠 현상이 남성보다 빨리 온다.”, “가사노동의 부담으로 능률이 저하된다.” 등의 이유를 들어 남성보다 상당히 낮은 정년연령을 정하는 차별 정년제를 고용관행으로 행해 왔다고 비판했다. 여성학자들은 여성=피부양자, 남성=부양자라는 성고정관념에 근거해 시행되고 여성을 약한 존재, 임신, 출산 등으로 배려해야 할 존재로 보면서도 배려를 빌미로 여성의 노동기회를 박탈하는 대표적 제도로 차별 정년제를 들곤 했다. 진보적 여성단체였던 여성평우회는 사실 기업들이 차별 정년제 이전 이미 결혼·임신 조기퇴직제를 통해 여성노동자의 출산과 양육비용을 지출하지 않음에도 이를 이데올로기로만 악용해 미리 여성의 고용기회부터 박탈하고 있다고 비판하였다.⁵⁶⁾ 하지만 이와 같은 담론적 비판들보다도 차별 정년제

54) 정금나, 1998, 「고용에서의 성차별판단기준에 관한 비판적 연구-전화교환원 정년차별 판례를 중심으로-」, 이화여대 석사학위논문, 50~51쪽.

55) 진보적 여성단체 중 하나였던 여성평우회는 조기정년제 폐지운동에 적극적이었는데 제2차 토론회, “조기정년제의 현실과 극복”의 결과를 『여성평우』 2호에 실었고 이 중 일부가 한국여성단체협의회가 발행하는 『여성』 228호에 재수록 됐다.

“일할 권리를 청구합니다”

가 고용 차별의 대표적 사례로 주목 받을 수 있었던 가장 중요한 이유는 차별 정년제 수용을 거부한 여성들의 실천이 있어서였다.

대표적인 차별 정년제 소송 중 하나가 한국전기통신공사를 상대로 1982년부터 1997년까지 이어진 김영희의 전화교환직렬 차별 정년제 폐지 소송이었다.⁵⁷⁾ 한국전기통신공사는 새로 제정된 전기통신법 부칙과 인사규정에서 애초 체신부 중앙전화국 타자수와 교환원인 경우 정년이 43세 이던 것을 55세까지로 변경하였다. 이러한 정년 변경은 그간 체신노조 등을 통해 정년연장운동을 펴왔던 교환원들의 실천이 있었기에 가능한 것이었다. 그러나 한국전기통신공사측은 다시 인사규정을 개정해 일반직 중 교환원 직렬만 43세로 고쳐버렸다.⁵⁸⁾ 1982년 한국전기통신공사에 근무했던 전화교환원 김영희는 여성이 대다수인 전화교환원 직렬에만 적용된 정년제가 부당하다는 인식 아래 1982년 12월 노동부 질의를 거쳐 자신의 정년퇴직 무효소송을 1983년 1월 14일 지방법원에 제기하였다.⁵⁹⁾ 소송 제기예 앞서 노동부는 한국전기통신공사의 정년 규정을 “작업의 성질에 비추어 여자의 신체조건 등을 감안한 남녀의 정년 차등”으로 규정하면서 차별이 아닌 합리적 차등으로 회시하였다.⁶⁰⁾ 1심 재판부는 1983년 6월 21일, 2심 재판부는 1985년 2월 원고인 김영희의 청구를 기각했다. 1, 2심 모두 “헌법과 근로기준법이 규정한 법 앞의 평등이란 모든 직종

56) 한정자, 1985, 「여성10년 이후의 여성발전을 위한 제언」, 『여성』 219, 22쪽. 따라서 여성을 모체로 보고 모성보호를 규정할 것이 아니라 사회적 생산의 담당자를 재생산하는 여성에게 보상을 제공해야 하며 이것은 개인의 부담이 아닌 사회적 부담으로 인식시켜야 한다고 주장했다. (한국여성평우회, 위의 글, 19쪽)

57) 「김영희 소송」의 경우 법원의 판례분석을 통해 법원이 사용한 차별 개념과 판단기준의 실제 내용을 살펴본 연구가 나와 있다. (정금나, 앞의 논문, 41~81쪽 참조)

58) 「전화교환원 ‘43세 정년’ 부당하다」, 『조선일보』, 1983. 1.19.

59) 노동부의 질의 및 회시서는 참고자료, 1983, 「여성취업자의 조기정년문제-교환원 김영희의 사례를 중심으로」, 『여성연구』 1, 153~154쪽.

60) 위의 글, 154쪽.

또는 직급의 정년이 동일하다는 절대적 평등을 의미하는 것은 아니며 직업의 특수성과 근로의 난이도에 따라 차등을 둘 수 있다”며 원고 패소 판결을 내렸다. 노동부와 1, 2심 판결에서 알 수 있듯이 차별 정년제의 근거로 들고 있는 “직업의 특수성”, “직업의 성질에 비추어 여자의 신체 조건을 감안” 이라는 것이 구체적으로 무엇인지는 쟁점이 될 수 있었다. 하지만 노동부와 1,2심 재판부는 이에 대한 구체적 언급을 피한 채 직업의 특성 상 정년에 차등을 둔 것으로 차별이 아니라고 판결했다.

핵심 쟁점은 교환직렬의 차별 정년제가 직종의 특성 때문에 발생하는 합리적 차등이나 여성직종이라서 받은 성차별이냐는 점이었다. 한국전기통신공사 측은 전화교환직렬의 ‘차등’ 정년은 교환직의 수요가 줄고 있고 전화번호 문의에 대한 안내와 시외전화교환이므로 직무의 성격이 매우 단순한 업무이며 향후 자동응답장치가 보편화되면 사라질 직무라 이 같은 직무상 특성을 반영한 차등이라 주장했다.⁶¹⁾ 또한 전화교환직렬에 남성 3인도 근무하므로 이 ‘차등’은 여성 차별이 아니라고 주장했다. 동시에 고령의 여성교환원의 조기 정년이 필요한 이유로 고객들이 젊은 목소리를 선호하며 연공서열에 따른 고임금의 문제를 들며 차별 정년제를 정당화했다. 하지만 남성 3인이 같은 부서 내에 근무한다고 여성 차별이 아니라고 한다면, 극소수의 남성을 고용하면서 여성직종의 고용차별 관행을 정당화 시키는데 이점이 악용될 수 있었다. 한국전기통신공사측은 2심 재판 당시 “남성 교환원의 장점은 야간에도 제약 없이 근무시킬 수 있고 생리 산전산후 등의 별도 휴일 부여가 없고 책임감이 여성 직원보다 강하다며” 이중 부담을 근거로 남성 교환원의 장점을 부각시키면서 여성 교환원을 간접 차별했다.

이에 대해 김영희는 “남성 직종이라 여겨지는 전신직, 통신직의 정년

61) 정금나, 앞의 글, 84쪽

“일할 권리를 청구합니다”

은 55세이면서 대부분 여성들이 근무하는 교환직렬은 그 정년 기한을 43세로 정년 기한을 낮춰야 하는지 남·녀 차별 정년제에 이의를 제기할 수밖에 없다”며 자신은 모순된 제도에 굴복할 수 없어 무효 확인 소송을 제기했다고 밝혔다.⁶²⁾ 이중 부담을 기업의 부담으로 보고 여성 교환원의 생산성이 낮다는 사측의 견해에 대해서도 김영희 동료가 직접 출석해 “여성 교환원들도 5~7일에 한 번씩 야근을 하며 남성과 비교하여 효율이 떨어진다는 그 어떤 증거도 없다”고 반론을 제기했다.⁶³⁾ 이 외에도 여러 가지 문제가 드러났는데 김영희가 체신부 공무원 신분일 당시 국가공무원임용령에 의해 여성직종인 교환원, 타자원은 정년 43세로 규정되어 있다는 사실이 드러났다.⁶⁴⁾

정부는 교환업무를 여성직종으로만 생각할 뿐 (우리를 남성과 같은 -인용자) 일하는 사람으로 생각하려 하지 않는 것 같습니다⁶⁵⁾ 국가기술자격법에 의해 기능사 2급 수준의 전화교환원은 여성 기능인력이라며 적극 독려 했던 것이 정부면서도 이러한 여성직종 종사자에 대한 차별을 하고 있던 것이 바로 정부라는 점을 김영희는 명확히 알고 비판했던 것이다.⁶⁶⁾ 1983년 7월 19일 고등법원 항고 당시 여성번호사였던 이태영, 황산성, 강기원 3인이 합동무료변론을 맡아 주었지만 고등법원 판결까지 패소하자 김영희는 연이어 대법원에 상고하였다. 1988년 대법원이 교환원의 조기정년

62) 김영희, 1983, 「일할 권리를 청구합니다.」, 『여성』 203, 15~16쪽.

63) 김영희, 1996, 「계명숙의 증인 신문 조서(1984.3. 23)」, 『여성차별정년소송기록집: 김영희 재판을 중심으로』, 59~60쪽; 정금나, 위의 글, 60쪽.

64) 한국전기통신공사의 총 직원은 33, 512명으로 이중 11,299명이 여성이었고 직원의 대다수는 일반직에 속했다. (93.78%) 여성 직원 중 일반직 여성 직원이 10,406명이었는데 이 중 전화교환직렬에 근무하는 여성이 7,281명, 남성 3명으로 여성 재직자의 73%가 교환직렬에 해당했다. (“통신공사 인원현황”, 참고자료, 152쪽)

65) 위의 글, 16쪽.

66) 「교환원 김영희씨 패소 정년퇴직 무효 확인 소송」, 『매일경제』, 1985. 2. 16. 이후 대법원에서 파기환송판결로 1988년 4월 마침내 서울고등법원재항소심에서 승소판결이 내려졌고 김영희는 서울시외전화국 상담실장으로 복직했다.

은 합리적 이유가 없는 부당 처분으로 근로기준법에 위반한다는 취지로 원심파기 판결 하였다. 김영희는 1989년 고등법원에서 원고 승소 판결을 받아 7년 만에 복직하였다.⁶⁷⁾

1983년 이후 이 사건은 여성들의 ‘사건’으로 부각되었다. 한국여성개발원도 설립 되자마자 ‘김영희 소송’ 관련 자료를 기관이 발행하는 잡지 『여성연구』 제 1호에 실었고⁶⁸⁾ 원장인 김영정이 “여성 조기정년제의 불법성이 도처에서 비호되고 있으며 심지어 사법부에서조차 용인될 정도로 위험성이 있음을 김영희 사건을 통해 깨닫게 되었다”면서 1984년 여성계의 당면과제이자 해결해야 할 문제로 거론할 정도였다.⁶⁹⁾ 한국여성단체협의회는 김영희 재판을 후원하기 위해 차별정년무효소송후원회를 조직하고 여협의 근로여성문제연구위원회 위원장인 장도송이 후원회장을 맡아 소송을 지원했다.⁷⁰⁾ 이 사건을 계기로 노동부 부녀·소년과에서는 취업규칙 상 결혼퇴직제를 규정하고 있는지 단속 조사를 실시했고 적어도 부녀·소년과를 통해 노동부도 차별적 조기정년제에 대해 위법으로 보는

67) 「80년대의 여성(1) 전화교환원 김영희 씨」, 『동아일보』, 1989. 12. 4. ‘김영희 소송’은 대법원에서 파기환송결정이 나온 후 1989년 4월 서울고등법원재항소심에서 승소 판결이 나온 결과 김영희는 한국전기통신공사 시외전화국 상담실장으로 복귀하였다. 복직 이후 1992년 다시 ‘정년 53세’ 라는 규정에 걸려 퇴직해야 했다. 이후에도 김영희는 전화교환원의 정년퇴직을 일반직 다른 직렬과 동일하게 적용하라는 요구를 하며 1995년 당시 한국통신을 압박했다. 결국 1995년 한국통신은 교환원의 정년을 일반직 다른 직원들과 동일하게 58세로 개정했다. 김영희는 1995년 6월 스스로 사표를 내고 서울시의원으로 출마해 당선됐다. (전 한국통신 전화교환원 김영희 시 의원), 『조선일보』, 1995. 11.2)

68) 각주 58의 서지사항.

69) 김영정, 1984, 「84년도 여성계 당면과제와 그 해결을 위한 제언」, 『한국 YWCA』 198, 6~7쪽.

70) 토론회도 여러 번 개최했는데 대표적으로 강용자 외 4인, 1983, 「(근로여성 좌담회) 차별정년 무효소송을 계기로 본 여성차별문제」, 『여성』 203, 7~11쪽; 장도송 외 7인(토론 참가자는 총 20여명), 1986, 「여성 정년 차별 철폐를 위한 좌담회」, 『여성』 230, 25~28쪽.

입장으로 바뀌어 나갔다.⁷¹⁾ 43세 정년에 대해서는 경제학계에서도 비판이 있었는데 이들의 논점은 여성 또한 노동시장에 나가 배운 경력을 활용해야 함에도 불구하고 가장 왕성한 경제활동을 벌일 43세에 정년퇴직을 중용하는 것은 오히려 정년 연장이 필요한 경제의 상황을 고려할 때 국민경제의 발전을 저해하는 요소라며 비판했다.⁷²⁾ 여성의 조기정년제 폐지를 주장하는 근거는 달랐지만 이에 대한 사회적 합의가 이루어지고 있었던 것이다.

‘김영희 소송’의 경우 여성단체들의 적극적 지원을 받아 승소가 가능했지만 여성직종이라는 이유로 통용되고 있었던 차별 정년제가 모두 같은 판결을 받은 것은 아니었다. 같은 시기 한일병원 전간호부장 김근화는 여성들이 절대 다수 근무하는 간호사 직종을 병원의 의무직종이 아닌 일반직종으로 간주해 55세 정년퇴직을 적용한 것에 항의해 소송을 제기했다. 하지만 대법원은 1989년 8월 8일 간호사를 일반직종으로 적용한 병원측의 행위에 합리성을 인정하고 원고패소판결을 내렸다. 간호직은 병원 필수업무인 의무직이라 보지 않고 의무직을 보조하는 일반직으로 보았던 것이다. 이 판결 또한 간호계의 반발을 불러 일으켰다.⁷³⁾ 여성직종의 차별 정년제 소송에서 확인할 수 있듯이 성고정관념이 강한 사회에서 여성들은 자신이 받는 차별이 합리적 차등이 아닌 명백한 성차별임을 증명해야 했다. 하지만 이 증명과정을 통해 여성의 차별은 개인이 받고 있는 차별이 아니라 사회적 차별임을 알릴 수 있었다. 무엇보다도 고용차별금지

71) 1983년부터 노동부가 발행한 『여성과 취업』에는 ‘근로여성’ 정책 및 실태가 보고되고 있었는데 1986년 보고서부터 차별 정년제를 문제로 제기하며 이를 시정토록 강력히 지도하겠다고 제시하고 있다. 그러나 1985년 전까지 이와 같은 입장은 보이지 않는다. 여성노동을 전담하는 부서의 명칭 또한 여전히 ‘부녀과’였다. (노동부, 1986, 『여성과 취업』, 179쪽)

72) 박세일 발언, 위의 글, 강용자 외 4인, 1983, 10쪽.

73) 한국여성개발원, 1991, 『고용차별사례집』, 39쪽.

가 선언과 법 조항, 판결로 실현되는 것이 아니라 소송을 포함한 여성들의 실천을 통해 정착할 수 있다는 점을 확인시켰다.

2. '이경숙 소송'과 '여성조기정년' 판결에 맞선 여성계의 저항

'김영희 소송'이 대법원에 계류 중일 때 관련해서 다른 중요한 사건이 '김영희 소송'에 영향을 미쳤다. 먼저 김영희의 사례와 유사한 사무직 여성의 조기정년 관련해서 다른 소송이 제기되었다. 소송의 당사자였던 이경숙은 1981년 2월 고교를 졸업한 후 방일물산 영업부 외무사원으로 근무하던 중 1983년 4월 28일 근무 중 이동하다가 택시에 치여 중상을 입었다.⁷⁴⁾ 이경숙은 사고를 낸 택시가 소속된 회사를 상대로 3500만원의 손해배상을 청구하는 민사소송을 청구했는데 이 판결의 결과가 상당히 문제적이었다. 1985년 4월 20일 서울민사지법 합의 15부에서는 "우리나라 여성들의 평균 결혼 연령인 26세부터는 가사노동에 종사하는 것으로 보아야 한다. 따라서 여성 회사원으로 수입을 인정할 수 있는 것은 25세까지이며, 26세부터 55세까지는 가사노동자인 주부로 규정해 일반 도시 일용노동에 종사하는 성인 여성의 평균임금, 일당 4천원을 기준으로 이경숙에게 846만원을 배상하라"고 판결이 나왔다.⁷⁵⁾

1985년 판결이 나오자마자 여성계 내외에서는 큰 파문이 일었다. 이

74) 이경숙은 1년 2개월 동안 입원해야 했고 도보의 불편을 겪어 장해정도가 15% 손실에 해당하는 중상을 입었다.

75) 이 판결이 나오기 전인 1984년 대학 도서관 서무과 직원이 25세란 나이로 면직되자 노동부는 근로기준법 위반으로 업주를 입건한 적이 있었다. 판결이 나오자 "상식 밖의 판결", "비합리적이고 어처구니없는 판결", "26세 정년이라니 코메디 제목" "우리가 과연 몇 세기에 살고 있는가?" "26세에 결혼 하는 것으로 간주한다면 결혼하지 못하면 재판관이 책임진다는 것인가?" 등등 다양한 분노의견이 표출되었다. 인용은 강기원 외 3인, 1985, 「특집/좌담회 여성 정년 부당판결 좌담회」, 『여성』 219, 13~17쪽.

“일할 권리를 청구합니다”

판결을 통해 크게 네 가지 쟁점이 제기되었다. 첫째 여성에게 차별적인 조기정년을 법원이 인용했다는 점, 둘째 가사노동의 화폐 가치를 일용직 노동에 비등시킨 점 셋째, 성별분업에 근거해 결혼퇴직을 전제해 판결이 나왔다는 점과 마지막으로 여성의 결혼을 의무로 규정하고 여성의 결혼 연령 및 선택의 자유를 침해한 점 등이 문제로 제기되었다. 이미 수많은 여성들이 독신으로 살며 가족을 부양한 경우가 존재함에도 이 같은 여성들의 선택과 존재를 부정했다고 비판하면서 이는 여성의 결혼 선택권, 가족부양권을 부정한 것이며 넓게 보자면 여성 경제활동의 권리를 박탈한 것이고 비생산적 여성관을 전제해 전체 여성에 확대 적용한 것은 부당하다는 비판이 강하게 제기됐다.⁷⁶⁾ 여성 정년을 25세로 규정한 법원의 판결에 대해 여성계에서는 많은 기혼 여성들이 경제활동을 하고 있음에도 결혼퇴직제와 조기정년제를 판결에서 인용한 것을 중대한 문제로 받아들이고 즉각 공동 대응에 나섰다.⁷⁷⁾ 판결의 내용뿐만 아니라 판결이 다른 취업 여성들에게도 미칠 악영향을 고려한 것이었다.

무엇보다도 이 판결은 가사노동의 가치를 어떻게 볼 것인가에 대한 논의를 불러 일으켰다. 판결을 통해 결혼한 여성=주부이며 주부의 노동을 오로지 가사노동에만 국한해 판결된 점이 비판되었다. 사실 주부는 가사노동뿐만 아니라 양육과 가족돌봄, 가사관리와 같은 다양한 역할을 수행함에도 나머지 행위에 대해 무보수로 규정한 것을 비판한 것이다.⁷⁸⁾ 사

76) 조혜정, 1985, 「사회의식교육과 여론화 작업이 시급히 이루어져야...」, 『여성』 219, 10쪽.

77) 1985년 4월 25일 한국여성단체협의회는 헌법과 근로기준법에 위반하는 판결로 규정하고 법과 법 운용 사이의 모순이라며 판결을 납득할 수 없고 재고를 요청하는 건의문을 발표했다. (홍숙자, 1985, 「미혼 여사원 윤회사건에 따른 법원 판결에 관한 건의문」, 『여성』 219, 9쪽)

78) 경제학자였던 김재원은 가사노동의 경제적 가치를 평가하기 위한 방안을 고안하기 위해 미국 사회의 가사노동 가치 평가 방법을 소개하였는데 미국은 ① 가사용역을 시장에서 구입할 때의 비용 ② 주부가 가사노동에 종사하지 않고 다른 직종에 종사

회적으로는 주부의 희생을 칭송하면서도 제도적 차원에서는 경제적 보상을 전혀 받지 못하는 집단이라는 점을 명확히 확인시킨 소송이라며 향후 주부의 역할에 맞는 정당한 법적 해석이 내려지도록 여성단체들이 연합해서 운동을 펼쳐 나갈 필요가 제안되기도 했다.⁷⁹⁾

1심 판결이 나온 후 이경숙이 항소를 제기할지 망설이자 여성계는 소송의 중요성을 감안해 이경숙을 설득하고 변호사 선임과 여론을 집약시켜 항소하도록 독려했다.⁸⁰⁾ 이 외에도 공개토론회 개최, 성명서 발표, 서명운동, 재판부에 소송을 지원하는 자료와 항의서한 보내기와 같은 운동을 추진해 나갔다. 한국외대 경제학과 김애실 교수는 주부노동의 경제적 가치를 계산해 재판자료로 제출했다.⁸¹⁾ 여성단체들의 지원에 힘입어 2심 재판부는 이경숙이 다닌 방일물산이 결혼퇴직제를 채택하고 있지 않기 때문에 정년을 55세까지로 봐야 한다고 판결했지만 손해보상액은 단지 99만원 늘어난 945만원만 인정했다.

‘이경숙 소송’이 2심에서 승소하자 김영희의 대법원 상고에 대한 기대도 높아졌다. 1986년 여성계는 ‘이경숙 소송’의 승소를 계기로 대법원

할 때 얻을 수 있는 순수소득 ③ 주부를 자가 고용된 자로 보고 가치를 추정했다고 소개했다. 이 결과 미국의 가사노동 가치는 1980년 당시 13000~15000달러 정도였고 이 판결에서 규정한 일당 4천원에 해당하는 연간 1700불의 10배에 해당한다며 비판했다. (김재원 발언, 1985, 「특집/좌담회 여성 정년 부당판결 좌담회」, 『여성』 219, 16쪽)

79) 조혜정, 앞의 글, 10쪽. 매년 가사노동 정가수치를 공고하자는 의견도 제안되었다. (강기원 발언, 위의 글, 17쪽)

80) 이경숙의 2심 재판 당시 한국여성평우회, 또 하나의 문화, 한국교회여성연합회, 한국기독교 교회협의회 여성위원회, 한국여성학자협의회가 연합해 “26세 조기정년제 철폐를 위한 여성단체연합회(여조연)”을 구성했고 한국여성단체협의회가 후원을 맡았다. 변호는 조영래가 담당했다.

81) 김애실 교수의 조사분석 결과는 주부 가사노동의 경제적 가치를 분석한 최초의 연구로 여조연이 주최한 「가사노동과 여성운동」 주제 토론회에서 발표되었다. (「외대 김애실 교수 조사 ‘주부일손’ 돈으로는 얼마나 되나」, 『동아일보』, 1985. 10.10)

“일할 권리를 청구합니다”

에 이 소송의 판례와 변호사 의견서 등을 보내 조속한 판결을 촉구하기로 했다.⁸²⁾ 이경숙 또한 보상액 책정이 불합리하다며 대법원 상고를 결정했다. 이 소송에 대해 이경숙은

제가 생각해도 제 자신이 많이 달라졌어요. 1심 때는 보상금이나 잘 받으면 된다는 생각뿐이었고 항소 시작할 때도 나 자신의 얘기를 남 앞에 드러내는 게 내키지 않았는데 이제는 옳은 판례를 남기는 데 할 수 있는 모든 일을 할 생각입니다.

여성차별 철폐를 위해 자신이 맡은 역할을 하겠다는 소신을 밝혔다. 실제로 이경숙은 이 소송을 계기로 여조연 단체 중 하나였던 한국여성의 전화에 자원봉사자로 참여하기도 했다.⁸³⁾ ‘이경숙 소송’은 정부 부처에도 영향을 미쳤다. 2심 소송 중 행정부가 여성차별조항을 철폐할 것을 결정해 김영희의 상고에도 영향을 끼쳤다.⁸⁴⁾ 노동부 부녀과장인 김송자는 ‘김영희 소송’이 사건 관련 기록을 모두 남겨 ‘이경숙 소송’에 유리하도록 국회, 행정부, 사법부에 영향을 미칠 수 있었고 여론도 바꿀 수 있었다며 고용차별관행 폐지는 여성계가 모두 힘을 합쳐 노력해 나가야 할 공동 과제임을 역설했다.⁸⁵⁾ 1980년대 내내 진행된 고용차별의 이론과 실태 분석 그리고 여성들의 실천을 통해 고용평등이 현실화되어 가고 있었던 것이다.

82) 장도송 외, 1986, 「여성 차별 정년 철폐를 위한 좌담회」, 『여성』230, 25~26쪽.
83) 「여성단체 격려가 큰 힘이 되었어요. “여사원 정년 55세”승소, 이경숙 양」, 『동아일보』, 1986. 3. 5.
84) 장도송 외, 위의 글, 26쪽; 「정책적 차원서 관심 높아져」, 『매일경제』, 1986. 12.29.
85) 김송자 발언, 위의 글, 26쪽.

맺음말

1980년대는 여성 고용과 관련 다양한 담론이 형성된 시기였다. 1970년대가 여성직종 개발 담론 위주였던 것과는 달리 1980년대에는 여성직종 개발이 오히려 여성의 다양한 직종 진출을 제약하며 특정직종의 고용만 허용하는 직종차별을 일으킨다 비판이 제기되었다. 직종차별과 함께 기업이 고용차별의 근거로 활용한 이중부담론 비판과 이중부담론이 환기시킨 가사노동의 가치 재론 등 고용차별 폐지 담론들이 확산되어 갔다.

1980년대 고용차별 폐지 담론들은 몇 가지 특징을 가지고 있었다. 첫째, 1970년대에 비해 여성의 고용차별 폐지가 사회적 합의로 자리 잡았다는 점이다. 법학계와 경제학계가 경제성장의 저해 요인으로 차별을 문제 삼고 효율적 인력활용을 목표로 고용차별에 반대했다. 이에 비해 급진적 여성운동 단체들 중에는 가부장제와 성별 분업 철폐와 같은 여성주의의 가치를 실현하기 위해 고용차별에 반대하고 있었지만 실천적 차원에서는 협업의 관계를 통해 고용차별을 사회문제로 부각시켰다.⁸⁶⁾ 둘째, 이 과정에서 한국여성단체협의회, 한국YWCA와 같은 기존 여성단체들과 신설된 한국여성개발원, 새롭게 등장한 한국여성평우회, 여성의 전화와 같은 여성단체들이 적어도 고용차별 폐지를 위한 실천에서는 협조적 관계였다는 점이다.⁸⁷⁾ 사안별 실천에서 보인 협력관계는 기성의 여성단체 내부에도 변화를 일으키며 영향을 미쳤다. ‘김영희 소송’과 ‘이경숙 소송’에 적극성

86) 1980년대 여성단체들의 사안별 연대와

87) 이 외에도 『한국 YWCA』 1983년 12월 호에서 서울YWCA 공보위원이었던 최옥자는 새롭게 등장한 여성평우회가 표방한 ‘서민(기층) 여성의 현장 중심주의와 가정 폭력문제를 사회문제로 부각시킨 여성의 전화에 대한 기대를 표방하였다. (최옥자, 1983, 「여성운동에 기대 모았던 해-1983년 여성계를 결산한다-, 『한국YWCA』 197, 38~39쪽.

“일할 권리를 청구합니다”

을 보인 여협이 부회장 장도송은 여협의 변화에 대해 “우리나라 여성단체가 그 동안의 계몽단계를 지나서 이제 행동 내지는 운동단계로 나아가고 있습니다.”며 차별철폐 ‘운동’이 여성운동의 방향임을 표방하기도 하였다.⁸⁸⁾ 셋째, 이 같은 고용차별 폐지는 여성단체 뿐만 아니라 여성 개인들의 실천을 통해 확산되었다는 점이다. 김영희의 소송이 진행 중이던 1984년 6월 한국전기통신공사는 노사협의회를 거쳐 전화교환원의 정년을 일단 50세까지로 연장했고 이 결정에 따라 ‘43세 정년 규정’에 의하면 정년퇴직한 교환원 노점심 씨 등 13명은 7년 간 더 근무할 수 있게 됐다.⁸⁹⁾

차별적 정년제와 결혼·임신평등법이 1988년 남녀고용평등법 도입 이후에도 현실에서는 지속되었듯이 고용차별 관행과 문화를 바꾸는 일은 단시간에 해결될 수 없었다. 그러나 노동시장 내외부의 고용차별 관행에 대한 구체적 사례 분석과 이를 폐지하기 위한 여성들의 문제제기와 실천이 지속되면서 ‘합리적 차등’이란 이유로 통용되었던 차별이 사실은 고용차별이라는 사회문화가 자리 잡을 수 있었다. 고용차별 또한 역사적 구성물이었던 것이다.

88) 장도송 발언, 1985, 「여성 정년 부당판결 좌담회」, 『여성』 219, 17쪽.

89) 「전화교환원 정년 50세로 연장 전기통신공사도 확정」, 『동아일보』, 1984.7.2.

참고문헌

1. 사료

- 경제과학심의회, 1978, 『여성기능인력확보와 취업안정을 위한 실태분석』
김선영 외 4인, 1984, 『한국여성인력수급 구조분석 및 전망』, 한국여성개발원
- 김순실 외 2인, 1983, 『직업훈련 현황-새로운 여성직종 개발 및 직업훈련을 위한 기초조사 연구』
- 김순실 외 2인, 1984, 『‘80년대 여성유망직종 개발에 관한 연구-컴퓨터프로 그래머와 통역안내원을 중심으로-』
- 김영희, 1996, 『여성차별정년소송기록집: 김영희 재판을 중심으로』
- 노동부, 1984, 『여성과 취업』
- 노동부, 1985, 『노동백서 1985판』
- 박세일, 1982, 「여성인력 활용상의 문제점과 정책방향」, 『여성』 193
- 서채완, 1980, 「새로운 여성직업개발사업을 결산한다.」, 『한국YWCA』, 162
- 장도송 외, 1983, 「근로여성문제를 위한 좌담회-여성의 일할 권리」, 『여성』 198, 한국여성단체협의회,
- 조 은, 1984, 「한국의 산업화와 여성인력의 활용-모순된 기대와 요구」, 『여성연구』 2-1
- 조혜정, 1983, 「성공적인 다역할 수행에서 역할 나누어 갖기로」, 한국여성개발원, 『여성연구』 1-1
- 조혜정, 1985, 「사회의식교육과 여문화 작업이 시급히 이루어져야...」, 『여성』 219
- 직업훈련연구소 편(연구책임자: 趙誠秀), 1981, 『여성직업훈련 실시에 관한 연구』
- 한정자, 1985, 「여성10년 이후의 여성발전을 위한 제언」, 『여성』 219
- 황 건, 「기업내 여성인력 활용의 문제점과 개선책」, 『여성』 215

2. 논저

- 김영선, 2018, 「1980년대 여성운동의 새로운 여성 주체 기획과 주부운동론」, 『여성과 역사』 28
- 박인혜, 2009, 「1980년대 한국의 ‘새로운’ 여성운동의 주체 형성 요인 연구: 크리스찬 아카데미의 ‘여성의 인간화’ 담론과 ‘여성사회교육’을 중심으로」, 『한국여성학』 25-4
- 신경아, 2007, 「산업화 이후 일-가족 문제의 담론적 지형과 변화」, 한국여성학회, 『한국여성학』 23-2
- 유경순, 2020, 「1980년대 여성평우회의 기층여성 중심의 활동과 여성운동의 방향 논쟁」
- 장미현, 2017, 「산업화 시기 정부와 여성단체의 ‘여성직종’ 구상과 여성들의 대응」, 『아시아여성연구』 56-2
- 정금나, 1998, 「고용에서의 성차별판단기준에 관한 비판적 연구-전화교환원 정년차별 판례를 중심으로-」, 이화여대 석사학위논문

Abstract

“I claim the right to work”: The Discussion on Discrimination against Women’s Employment and Women’s Action in the first half of the 1980s

Mihyun Jang

The 1980s was a time when various discourses on women’s employment were formed. In contrast to the discourse on the development of women’s occupations in the 1970s, it was criticized in the 1980s that the development of women’s occupations, which prevented women from entering various occupations and caused job discrimination that only allowed employment in certain occupations. Discourses on the abolition of employment discrimination, such as criticism of double burden theory used by companies as a basis for discrimination against employment and the re-evaluation of the value of housework evoked by double burden theory, have spread. In addition, through the 1980s, a movement was pursued that required legal action to improve employment discrimination and the introduction of laws and systems that prohibit employment discrimination altogether. Discourse and practice effectively contributed to the elimination of discrimination in employment. Discourses on abolition of employment discrimination in the 1980s had several characteristics. First, compared to the 1970s, it was established as a social recognition that discrimination against female employment should be abolished. Second, existing women’s movement groups and newly emerged progressive women’s groups

“일할 권리를 청구합니다”

cooperated at least in the practice of abolishing employment discrimination. Third, this discourse against female employment discrimination has spread through the practice of female individuals such as Kim Young-hee and Kyung-sook Lee, as well as women’s movement organizations. As a result of analyzing specific cases of employment discrimination practices both inside and outside the labor market and women’s practice to abolish them, the social recognition that employment discrimination practice under the name of rational discrimination was gender discrimination in workplace has been established. Discrimination in employment is also a historical component. After all, employment discrimination was also a historical component.

Keywords : Korean National Council of Women, Woman PeongU Association, Discrimination in Employment, Discriminatory Retirement, Early Retirement system, Younghee Kim, Kyungsook Lee

