



20대 대선,
여성노동자가 제안하는 대선의제

**성평등 노동 가치
실현을 위한
사회적 대전환을
위하여**

여성노동자회 X 전국여성노동조합

[20대 대선, 여성노동자가 제안하는 대선의제]

1. 성평등 노동 가치 실현을 위한 사회적 대전환 : 탈성장, 돌봄 중심 사회

01 P

- 페미니즘 관점에서 탈성장, 돌봄 중심의 국가 운영 철학 채택
- 돌봄 관점의 재구성 : 남성생계부양자/여성돌봄전담자 이데올로기를 넘어 “돌봄자-노동자-시민 모델”로
- 유급돌봄노동 저평가 해소 및 공공성 강화를 위한 ‘돌봄 뉴딜’
- 필수노동자 비정규직 사용 금지
- 기업 우선 지원에서 노동자 우선 지원 정책으로 전환

2. 성평등한 일터 : 성별임금격차 해소

08 P

- 성평등 공시제
- 채용성차별 근절, 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개
- 여성 관리직 및 임원 50% 할당제

3. 안전한 일터 : 예방과 근절을 중심으로

12 P

- 사각지대 없는 직장 내 성희롱 대응
- ‘성차별적 괴롭힘’ 규율
- 체불 임금에 대한 3배 이상의 징벌적 손해배상 도입
- 성인지적 산업안전정책 추진을 위한 전담 기구 설치

[20대 대선, 여성노동자가 제안하는 대선의제]

4. 사각지대 없는 일터

: 모두가 누리는 노동자로서의 권리

17 P

- 노동자로 인정받지 못 하는 노동자의 노동자성 인정
- 노동조합 할 권리 보장 및 노동조합 탄압 금지
- 2년 이상 상시 지속 업무 비정규직 사용 금지
- 5인 미만 사업장 노동관계법 전면 적용
- 초단시간 노동자 근로기준법 전면적용

5. 삶이 보장되는 일터

: 삶과 일의 공존

23 P

- 주 35시간 근무제
- 중소영세사업장 노동자의 돌봄권 보장
- 모든 출산 여성에게 출산전후휴가급여, 일하는 모든 부모(구직자, 학생, 자영업자, 프리랜서, 특수고용, 플랫폼 노동자, 무급가족종사자 등 포함)에게 육아휴직급여 지급
- 재난·위기 상황에서의 여성노동자 고용유지 매뉴얼 신설

6. 성평등 노동 실현을 위한 행정집행력 강화

28 P

- 통계청 산하 젠더 데이터 센터 설치
- 성평등 노동을 고민하고 실행할 수 있는 행정 구조 확립

1. 성평등 노동가치 실현을 위한 사회적 대전환 : 탈성장, 돌봄 중심 사회

● 페미니즘 관점에서 탈성장, 돌봄 중심의 국가 운영 철학 채택

○ 현황 및 문제점

현재의 자본주의 체제 하에서 여성노동에 대한 제대로 된 평가가 이루어지고 성평등한 노동이 실현 가능한지 근본적인 문제제기가 필요하다. 성차별적인 노동시장 구조를 바꾸고 성별분업을 해체, 돌봄노동의 성평등한 분배를 위해서는 새로운 패러다임의 구축이 필요하다. 여성주의적 관점에서 성장과 이윤 중심의 자본주의에 대한 비판을 수행하고 탈성장, 탈탄소 논의의 중심에 페미니즘 관점을 필수적으로 포함해야 한다. “끊임없이 성장을 추구하는 성장사회는 돌봄으로 대표되는 여성노동에 대한 착취를 피할 수 없다는 점에서, 성장사회의 문제점을 비판하는 탈성장사회 논의는 젠더관점¹⁾이 개입되어야 한다. “자연에 대한 착취와 여성에게 할당된 돌봄노동에 대한 착취, 이 두 가지야말로 자본주의 경제에서의 성장의 기초²⁾”이다. 페미니즘 관점의 탈성장, 돌봄 중심 사회로의 전환은 자연과 인간에 대한 착취를 최대한 줄이고 돌봄의 가치를 회복하는 유일한 길이다.

코로나19 재난은 인간사회에 이대로는 안 된다고 경고하고 있다. 재난이 발생하고 난 후에야 돌봄의 중요성을 말하기 시작했고, ‘필수노동’이라는 새로운 이름을 제안하고 있다. 그러나 그 이면에 여전히 돌봄의 여성전담이라는 문제는 해소되지 않은 채 여성들에게 이중삼중의 고통을 감내하라는 요구가 존재한다. 지금껏 세계는 성장중심 정책을 펼쳐왔다. 대량 생산, 대량 소비, 대량 폐기로 이어지는 시스템 속에 노동자를 톱니로 끼워 넣고 이 구조를 지탱하기 위해 끊임없이 자연과 인간의 삶을 착취해 왔다. 이 과정에서 나와 타인을 돌보는 일은 하찮은 것으로 취급되었고 불평등은 심화되었다. 돌봄은 직접적인 이윤을 창출하지 않는다는 이유로 경제지표에서 삭제되었고, 여성에게 떠맡겨졌다. 노동시장에 진출한 여성들은 돌봄전담자라는 이유로 차별받아야 했다. 더 많이 가진 자와 적게 가진 자 사이의 격차는 더욱 벌어져갔다. 코로나19 재난의 근본 원인은 성장 중심 자본주의 체제에 있다. 더 많은 이윤을 위해 더 많은 생산이 필요하며 이를 위해 더 많은 자연과 자원의 약탈이 필요하다. 성장과 이윤을 위한 인간의 끊임없는 자연 파괴와 약탈. FaDA³⁾는 현재의 위기가 건강의 위기인 동시에 자본주의 생산양식의 경제적 위기이며, 더 근본적으로는 돌봄과 생명 재생산의 위기라고 주장한다. 우리는 이제 지금껏 우리가 존속해 온 물질적 이윤만을 위한 착취 체제가 더는 지속 가능하지 않음을 인정해야만 할 때이다.

1) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2, p.150

2) 위의 글 p.154

3) 페미니즘들과탈성장연대 Feminisms and Degrowth Alliance(FaDA)

그렇다면 우리는 어떤 대안을 선택해야 하는가. 첫 번째로는 탈성장, 탈탄소다. 성장만을 지상 가치로 여겨온 우리의 가치관을 전복해야 한다. 녹색성장은 가능한 구호가 아니다. 녹색은 자본주의 하의 성장과 공존할 수 없다. 이윤을 남기기 위해 타인과 자연을 짓밟고 더 많은 생산과 소비를 촉진해 온 성장은 더는 유효하지 않다. 이윤을 위한 성장은 엄청난 탄소와 쓰레기를 배출하며 자연과 약자를 착취해 왔다. 그 결과는 코로나19 재난과 기후 위기였다. 더 늦기 전에 속도를 늦추어야 한다. 탈성장은 성장 자체에서 탈피하는 것이다. 그러나 이는 기존 체제 내에서 마이너스 성장이 이루어지는 역성장이 아니다. 성장률을 기준으로 경제활동을 평가하는 체제 자체와 소비주의에서 벗어나 사회적 연대 속에서 감소한 풍요를 누리는 것을 목표로 한다⁴⁾.

니코 페히는 ‘소비사회’에서 살아가는 현대인의 삶의 특징이라 할 수 있는 세 가지 유형의 ‘탈경계 현상’을 강조한다. 페히가 보기에 오늘날 소비사회의 구성원들은 세 가지 점에서 분수에 넘치게 살고 있다. 첫째, 자신의 능력 이상의 물건을 소유하는데, 이 물건들은 현재 지불할 수 있는 능력의 한계를 무시한다. 둘째, 자신의 신체적 능력의 한계를 초월한다. 셋째로 그리고 마지막으로 각자 속한 공간과 지역에 존재하는 자원의 한계를 넘어선다. 그리고 이러한 세 가지 유형의 ‘탈경계 현상’은 보다 구체적으로 다음과 같이 일어난다. 첫째, 육체적으로는 노동 생산성을 끊임없이 제고하는 자원 집약적 기계, 즉 에너지 노예를 점점 더 많이 도입한다. 둘째, 공간적으로는 어렵고 힘든 일을 외부에서 조달한 인력에 맡기거나 먼 곳으로 작업장을 옮기는 식으로 가치 창출의 사슬을 전 세계적으로 확장한다. 셋째, 시간적으로는 부채 부담을 가깝거나 먼 미래로 이전하여 미래의 가능성을 무책임하게 약탈한다. 이런 분석을 바탕으로 페히는, 첫째, 외부 조달에 맞서 해당 지역을 길게 이어진 전 세계적 규모의 생산 사슬로부터 폭넓게 독립시키는 ‘근거리 경제’의 강화, 둘째, 개개인이 더 단순하고 소박한 생활방식에 도달함으로써 가능한 ‘물질적 서비스 이용의 축소’라는 두 가지 중추적 원칙에 기초한 ‘탈성장 경제’로 전환할 것을 촉구한다⁵⁾.

두 번째로는 코로나19 이후의 사회는 돌봄 중심의 사회가 되어야 한다. 이는 단지 기존 체제 내에서 돌봄의 가치를 인정하는 일과는 다르다. 서로 의존하는 존재로서 인간을 바라보는 돌봄 중심의 시각은 그 자체로 성장과 이윤을 지상목표로 삼는 체제와는 양립하기 어렵다⁶⁾. 하여 이는 탈성장과 함께 가야만 한다. 인간을 독립적 존재로서 바라보는 시각을 버리고 서로 돌봄만이 상생의 길임을 인정한다. 좋은 돌봄을 받을 권리, 타인을 돌볼 권리를 국가가 보장하고 이를 위한 돌봄 시스템을 재구조화해야 한다. 정희진은 “가난하고 나이든 이들, 즉 자본주의 사회에서 쓸모없다고 간주되는 이들은 존중하는 것이 공정이다⁷⁾”라고 주장했다. 자본주의 사회가 쓸모없다고 간

4) 백영경(2020), 탈성장 전환의 요구와 돌봄이라는 화두, 창작과 비평 48, p.40-42

5) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2

6) 위의 글

주하는 모든 약자가 평등하고 따뜻한 돌봄을 받을 수 있는 사회가 공정사회이다.

○ 정책 대안

- 페미니즘 관점에서의 탈성장, 돌봄 중심 사회를 국가운영 철학으로 채택
- 지역경제 강화, 에너지·물질 소비 장려가 아닌 억제 정책 추진
- 행복지수·탄소중립지수·돌봄지수 등을 개발, 이를 GDP대신 사회평가 척도로 활용

● 돌봄 관점의 재구성 : 남성생계부양자/여성돌봄전담자 이데올로기를 넘어 “돌봄자-노동자-시민 모델”로

○ 현황 및 문제점

현재의 위기는 성장위기와 생태위기가 돌봄의 공백으로 인한 사회적 재생산의 위기로 이어지며 삼중의 위기를 낳고 있다. 성장사회의 문제점에 대한 반성적 논의가 성장위기와 생태위기의 차원만이 아니라 돌봄공백의 형태로 나타나고 있는 돌봄위기 혹은 사회적 재생산 위기의 차원으로도 확장되어 나가야 한다⁸⁾. 이러한 인식은 돌봄을 저평가하고 여성에게 짐 지워왔던 한국 사회의 잘못된 관념을 바꾸는 것에서 시작해야 한다. 코로나19재난에서 경험했듯이 돌봄은 어떤 상황에서도 멈출 수 없는 인간의 필수요소였다. 돌봄공백은 시민들에게 고통과 피로를 가중하며 사회적 필수노동임을 드러냈지만 돌봄노동은 아직껏 재평가 받지 못하고 있다. 그저 여성들이 잘하는, 여성들이 해야 하는 일이라는 편견에만 갇혀 왔다. 그 결과 시장화된 돌봄노동은 저임금과 불안정 고용으로 구성되었다. 하지만 좋은 돌봄을 위해서 누가 누구를 돌보아야 하는지, 어디서 돌보아야 하는지 등에 대한 활발한 논의가 필요하다. 가족 혹은 시설에 떠맡겨진 돌봄이 과연 좋은 돌봄일 수 있는지에 대한 고찰 또한 요구된다. 돌봄은 아는 사람에게 부탁하는 것은 괴롭고, 모르는 사람에게 부탁하는 것은 두렵다. 많은 관계들이 가족같은 관계로 불리는 사회는 정이 넘치는 사회가 아니라 상상력이 빈곤한 사회다. 가족이라는 이름 안에 우리가 취약할 때 바라는 모든 것을 옥여넣기보다 가족 바깥에서도 그럭저럭 잘 살아갈 수 있는 구조로의 전환이 필요하다⁹⁾. 이런 관점으로 돌봄을 바라보았을 때 더욱 중요해지는 것은 서로 돌봄에 대한 새로운 상상이다. 누구나 좋은 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 시민의 기본권으로 안착시켜야 한다. 이를 명시한 돌봄기본법이 필요하다. 또한 혈연으로 맺어진 내 가족만을 돌보는 것이 아니라 그 범위가 넓어지고 확장되는 과정이 필요하다. 그리고 이에 대한 제도적 뒷받침이 필요하다. 이를 위해 가족을 기존의 혈연 중심에서 삶을 함께하는 동반자의

7) 한겨레, 2021.8.3., [정희진의 융합] 모두가 억울한 “내 나이”

<https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/1006200.html#csidx23b0e555e561a1ababec87cbf3db0ba>

8) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2

9) 김영옥외(2020), ‘새벽 세시의 몸들에게’, 봄날의책

개념으로 변환시켜야 한다. 다양한 형태의 가족을 인정하고 가족으로서의 권리를 부여해야 한다.

현재 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기가 팽배한 사회의 변화가 필요하다. 성별에 관계없이 누구나 자신의 노동을 생계부양을 위한 활동으로 인정하고 이를 존중해야 한다. 여성은 돌봄전담자인 동시에 생계보조자로 위치 지워지면서 이중의 역할과 책임을 도맡고 있다. 남성들 역시 생계부양이라는 권리와 책임에서 허덕이고 있다. 이런 현실에서는 누구도 행복할 수 없다. 개별적 독립자로서의 시민의 다중 정체성을 돌봄자-노동자-시민의 모델로 확정하고 이를 안착시키기 위한 정책추진이 필요한 시점이다.

○ 정책 대안

- 좋은 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 명시한 돌봄기본법 제정
- 다양한 가족 구성권 인정 : 누가 어디서 어떻게 돌봄을 해야 하는가에 대한 새로운 상상, 공론의 장을 열어야
- 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기를 뛰어넘어 모든 시민의 독립적 다중정체성 돌봄자-노동자-시민 모델을 사회 기본 모델로

● 유급돌봄노동 저평가 해소 및 공공성 강화를 위한 ‘돌봄 뉴딜’

○ 현황 및 문제점

현재 한국 사회의 돌봄노동을 책임지는 유급 돌봄노동자들은 심각한 저임금과 고용불안정, 안전하지 않은 노동환경 등 악조건 속에서 일하고 있다. 국가는 복지라는 이름으로 시민들에게 돌봄을 제공하고 있지만 이 복지 시스템은 여성들에 대한 착취로 유지되고 있다. 돌봄노동자의 22.2%가 저임금 노동자에 속하는데 이는 전체 취업자 중 저임금 비중의 1.6배이다. 2019년 기준 요양보호사, 장애인활동보조사 등 사회서비스 분야에서 일하고 있는 돌봄노동자들의 월 평균임금은 126.1만원이었고 가사노동자는 96.9만원에 불과했다. 이는 각각 전체 취업자 월 평균임금의 47.3%, 36.4%에 불과하다. 돌봄노동자 중 전문직으로 분류되는 사회복지사나 보육교사 등의 월 평균임금도 전체 취업자의 77.4%에 불과한 실정이다. 돌봄노동자들은 학력이나 근속기간 증가에 따른 임금 상승이 전체 일자리와 비교해 매우 적거나 거의 없어 돌봄노동자의 전문성과 숙련을 제대로 보상하지 못하고 있는 현실을 보여준다. 이렇게 일하고 있는 돌봄노동자 중 여성의 비중은 92.5%에 육박한다. 방문돌봄노동자는 서비스 시간을 기준으로 시급제 급여를 받는 경우가 많아 대기시간, 작업준비시간 등 급여 책정 시 포함되지 않는 노동시간이 많다¹⁰⁾. 이는 노동자들이 좋은 돌봄을 제공하기 어려운 환경을

10) 김원정(2020), 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소 : 2008~2019 돌봄노동자 규모와 임금

만든다. 안정적 환경에서 안정적 노동이 나올 수 있다. 특히나 상대의 감정을 살피고 감응해야 하는 돌봄노동의 특성상 노동자들이 안정되어야 안정적 노동이 가능하다. 코로나19 재난 속에서도 돌봄노동자들은 묵묵히 국가가 요구하는 긴급돌봄과 환자돌봄을 수행하고 있다. 이들이 필수노동자임은 사회 모두가 알고 있지만 이에 대한 인정과 처우는 밑바닥 수준이다. 돌봄노동을 사회적으로 꼭 필요한 노동임을 인정하고 이들이 제대로 일할 수 있는 환경을 만들어주어야 한다. 특히 사회서비스 공급은 98.1%가 민간에 의해 수행되고 있다. 현재 시범사업으로 운영 중인 사회서비스원을 전국으로 확대하여 공공성 강화를 위한 작업이 시급하다.

보육교사들이 돌보는 1인당 아동 수는 0세 반의 경우 교사 1명당 3명, 1세 반은 5명, 2세 반은 7명, 3세 반은 15명, 4세 반과 5세 반은 20명으로 정해져 있다. 유치원의 경우 아동의 나이에 따라 교사 1명당 15~30명까지 담당하는 것으로 나타났다. 이는 미국 소아과협회에서 권고하는 비율인 교사 1명당 3~8명에 비해 상당히 많은 편이다.¹¹⁾ 간호사들의 과중한 업무 역시 심각한 문제로 지적되고 있다. 이 역시 간호사 1인당 배정된 환자 수가 지나치게 많다는 문제제기가 꾸준히 있어 왔다. 한국의 경우 상급종합병원과 종합병원은 간호사 1명이 평균 16.3명, 병원은 43.6명의 환자를 맡고 있다"면서 "이는 미국(5.7명), 스웨덴(5.4명), 노르웨이(3.7명)와 비교해 적게는 3배, 많게는 11배나 많다¹²⁾. 요양원이나 요양병원도 다르지 않다. 요양원은 입소자 2.5명당 1명의 요양보호사를 두게 되어 있지만 요양기관들은 이윤을 남기기 위해 요양보호사 1인당 배정된 노인 숫자를 더 늘려 운영하고 있다. 배정된 돌봄 대상자의 숫자는 노동자들의 노동 강도와 일터 안전에 큰 영향을 끼친다. 이는 돌봄대상자들의 건강과 안전에 직결된다. 원래 규정된 대상자 수가 많은 직종도 있고, 기준이 없기도 하고, 기준보다 더 많은 돌봄대상자를 배정하기도 한다. 상황은 다양하지만 코로나19 상황에서 이들은 원래도 과도했던 노동을 더욱 과중하게 요구받고 있다. 돌봄노동자 1인당 배정된 돌봄대상자 숫자의 기준을 낮추고, 업무 수행을 위해 필요한 돌봄 노동자를 추가로 고용해야 한다.

현행 통과된 가사법은 애초 가사법이 목적인 공익적 제공기관 육성 방안이 삭제된 채 통과되었다. 공익적 제공기관이 활성화되어야 가사노동자들이 중간착취 없이 일할 수 있다. 법 개정과 아울러 현재 제공기관 소속 가사노동자들만 노동자로 인정하고 있는 가사법의 한계를 넘어설 수 있는 방안도 고민해야 한다. 전체 가사노동자의 노동자성 인정방안이 필요하다. 이러한 정책들은 파편적으로 추진되어서는 안 되며 통합적 관점으로 사고하여 '돌봄 뉴딜'로 추진해야 한다.

○ 정책 대안

변화를 중심으로, KWDI Brief 제57호

11) "어린이집·유치원 교사 8만명 늘려야...소득따라 차등지원", 2019.04.03., 매일경제

12) "간호사 1인당 환자수를 줄였더니 더 많은 죽음을 막았다", 2019.06.13., 라포르시안

- 사회서비스 돌봄노동자 생활임금 이상의 월급제 고용 보장
- 전국단위 사회서비스원 설립을 통한 돌봄의 공공성 강화 방안 마련
- 돌봄노동자 1인당 배정된 돌봄대상자 수 축소
- 가사법 개정 : 공익적 제공기관 육성 방안, 전체 가사노동자의 노동자성 인정 방안
- 돌봄과 관련한 정책들을 파편적으로 시행하지 않고 이를 통합적 관점으로 '돌봄 뉴딜'로 추진

● 필수노동자 비정규직 사용 금지

○ 현황 및 문제점

코로나19재난과 맞서 싸우며 각국 정부는 필수노동자의 중요성을 강조하고 있다. 필수노동자는 국민의 생명·안전과 사회기능 유지를 위해 대면 서비스를 멈출 수 없는 핵심영역이 존재하며 이 업무를 수행하는 노동자를 가리킨다. 이들은 보건의료노동자, 돌봄노동자, 배달업 노동자, 청소노동자 등이다. 반드시 존재해야 하는 노동이라는 중요성과 달리 이들의 기존 노동조건은 매우 열악했다. 불안정한 고용형태, 저임금, 산재 위험, 장시간 노동, 안전망 사각지대 등 다른 직종에 비해 열악한 환경에 놓여 있었다. 여기에 덧붙여 코로나19 재난은 필수노동자의 업무 폭증과 높은 감염 위험을 불러왔다.

코로나19 유행 전인 2019년에 비해 올해 보건소 인력의 월 평균 초과근무 시간이 18.1시간에서 38.1시간으로 2배 이상(110%) 늘었다. 코로나 사태 이후 작년에 사직한 보건소 간호사는 지난 3년간 연 평균 108명 보다 1.48배나 많은 160명이었다. 휴직한 간호사는 3년 평균 634명보다 1.43배 많은 909명이었다. 올해도 5월까지 휴직자가 580명, 사직자는 66명으로 계속 증가하는 추세다¹³⁾. 전국보건의료산업노동조합(이하 노조)에서 조합원 약 4만 3000명을 대상으로 실시한 여론조사에 따르면, 3교대 간호사 이직 고려율이 80.1%에 달할 정도로 심각하다. 그러나 정부는 사명감과 헌신을 요구하고 있을 뿐 업무 강도의 완화나 고용안정, 초과근무에 대한 제대로 된 수당 지급 등의 방안을 고민하지 않고 있다. 지난 5월 「필수업무종사자법」이 국회 본회의를 통과하였지만 노동자들의 처우와 노동환경 개선에 대한 구체적 내용은 담겨져 있지 않다.

이들 필수노동자를 위한 대안으로 가장 중요한 것은 정규직화이다. 필수노동자들이 일하는 노동현장은 높은 책임감과 헌신을 요구하는 자리이지만 이들은 비정규직으로 일회용품처럼 쓰고 버려지고 있다. 생명을 다루는 현장이며 어떠한 재난 속에서도 지속되어야 하는 노동이다. 필수노동이 유지되기 위해서는 이 자리에 비정규직 사용을

13) 더불어민주당 최종윤 의원(경기 하남시, 보건복지위원회)이 행정안전부로부터 제출받은 자료 중

허락해선 안된다.

○ 정책 대안

- 필수노동자 비정규직 사용 금지

● 기업 우선 지원에서 노동자 우선 지원 정책으로 전환

○ 현황 및 문제점

한국 사회는 ‘기업이 살아야 노동자가 살고 국가가 산다’는 명제를 맹신해 왔다. 이는 한국 정부의 예산 배분을 보면 쉽게 알 수 있다. 한국 정부는 예산 배분에 있어 노동자보다 기업을 우선하여 지원하고 있다. 1990년대 말 대우그룹, 2000년대 대우해양조선, STX조선해양, 쌍용자동차, 한국GM 등 위기에 처한 기업이 있을 때마다 정부는 수십조의 공적자금을 투입해 왔다. 그러나 이렇게 공적자금을 지원받은 기업은 회생을 이유로 구조조정과 정리해고로 노동자에게 책임을 떠넘겨 왔다. 공적자금을 지원받고 나서도 한순간에 회사가 문을 닫아도 아무런 제재 조치는 없다. 수많은 하청 회사와 노동자들만이 순식간에 실업자가 될 뿐이다.

정부는 2020년 2월 7일부터 2021년 1월 8일까지 기업에 약 70조 4000억 원을 지원했다. 애초 정부의 코로나 기업지원 프로그램 발표에 따라 이 중 12% 정도인 8조 7400억원 가량이 고용유지와 연계해 집행됐어야 했다. 하지만 실제 고용유지 관련 후속 조치가 확인된 기업지원 프로그램은 기간산업안정기금뿐이다. 이 형태로 기업에 지원된 금액은 전체 지원금의 3.6%인 2조 6400억이다. 정부가 코로나19 이후 재직자의 고용유지에 들인 돈은 약 4조 9000억 원으로 기업지원금 약 70조 4000억 원의 1/14 가량이다. 반면 OECD 국가들은 코로나 이후 고용유지지원금과 비슷한 제도를 시행하고 있는데 노동자 수혜 비율이 뉴질랜드 66%, 프랑스 50% 이상, 이탈리아, 스위스 40% 이상 등으로 한국에 비해 높다¹⁴⁾.

코로나 상황에서 자영업자들에 대한 지원책은 쉬지 않고 논의되고 있지만 줄어든 손님으로 인해 해고되거나 강제로 설 수밖에 없는 시간제 노동자들에 대한 대책은 없다. 초단시간 노동자들은 4대 보험 가입대상이 아닌 탓에 사회안전망 사각지대에 놓여 있지만 이들을 위한 보호 대책은 어디에서도 논의되지 않는다.

○ 정책 대안

- 정책 수립 시 기업보다 노동자에게 직접 지원이 되도록 정책 설계

14) 프레시안, 2021. 3. 9, 코로나 기업지원금, 노동자 고용유지에 쓴 돈의 무려14배
<https://www.pressian.com/pages/articles/2021030914400293863>

- 회생을 위해 국가 지원금을 받는 기업의 노동자 해고 금지
- 사회안전망 사각지대를 점검하고 이들을 위한 대책 마련

2. 성평등한 일터 : 성별임금격차 해소

● 성평등 공시제

○ 현황 및 문제점

문재인 정부는 대선공약으로 ‘성평등 임금 공시제’를 약속한 바 있다. 하지만 이 약속은 서울시 차원에서 투자출연기관을 대상으로 조례를 통해 도입했을 뿐 중앙정부에서는 실행되지 않았다. 서울시는 투자출연기관을 대상으로 성별임금격차를 공개하였다. 그 결과는 충격적이었는데 나름 평등할 것이라 기대했던 투자출연기관들은 한국의 평균적 성별임금격차를 나타내었기 때문이다. 이후 각 기관별 개별 컨설팅과 담당자 조사를 통해 각 기관별 성별임금격차의 원인을 분석하고 개선계획을 수립하는 첫 단계를 진행하였다.

임금공개는 직장에서의 성평등 실현을 위한 첫 단계이다. 임금공개만으로 해결되는 것은 없다. 임금을 공개하는 이유는 임금이 결과적 차별의 총합이기 때문에 차별현황을 가장 잘 알 수 있는 지표이기 때문이다. 임금공개는 격차를 드러내어 문제가 있음을 모두가 공유하는 단계이다. 문제를 인지하였으면 시정이 뒤따라야 한다. 임금공개는 시작일 뿐 그 이후에 임금격차를 해소하기 위한 다양한 활동이 뒤따라야 한다. 현재 공개의 대상은 임금에 한정되고 있다. 하지만 기업의 다양한 정보를 공개하는 것은 거짓이나 부정을 감출 수 없게 한다. 이러한 정보 공개는 기업 운영의 투명성을 높일 뿐 아니라 기업 내 평등과 공정을 제대로 실현하기 위한 중요한 도구가 될 수 있다. 노동현장에서의 성평등 실현을 위해서는 추가적으로 다양한 데이터가 필요하다. 임금 뿐 아니라 다양한 정보를 공개하도록 제도화해야 한다. 채용성차별을 근절하기 위해 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개, 승진과정에서의 성차별을 예방하기 위해 각 직책까지의 성별 승진 소요 연한, 고용형태별 성비, 직군별 성비 등. 이러한 정보는 기업의 기밀이 아닐 뿐더러 쉽게 집계할 수 있는 자료이다. 하지만 객관적인 데이터므로 기업의 현황과 노동자의 현실을 쉽게 파악할 수 있다. 투명경영에 대한 사회적 요구가 높은 오늘이다. 데이터의 공개를 거부하는 기업은 무언가 숨김이 있는 것으로 의심할 수밖에 없다.

데이터를 기반으로 격차의 원인을 분석하고 내부적 상황을 점검하여 성평등 수준에 대한 판단이 필요하다. 개별 상황에 따라 그에 맞는 문제 해결을 위한 계획을 세우고 이를 점검하고 보고하는 체계를 만들어야 한다. 이 과정에 정부와 시민사회가 개입할 수 있어야 한다. 인센티브와 규제가 번갈아 작동하면서 기업이 성평등 실현에 대한

동력을 만들어갈 수 있도록 해야할 것이다.

○ 정책 대안

- 성평등 공시제 도입 : 임금, 지원자 성비 대비 합격자 성비, 직책별 승진까지의 성별 소요 연한, 고용형태별 성비, 직군별 성비 공개 및 데이터를 통한 격차 및 성평등 수준 평가, 문제해결 및 개선 계획 제출, 이에 대한 실행 점검 등의 모든 과정을 포괄.

● 채용성차별 근절, 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개

○ 현황 및 문제점

여성은 노동시장에 진입하여 일을 하고 퇴직까지의 전 과정에서 성차별을 경험하는데 그 시작은 채용이다. 하지만 채용과정에서의 성차별은 밝혀내기가 무척 어렵다. 결정 과정에 대해 기업만이 알고 있으며 이에 대한 공개 의무가 없기 때문이다. 또한 성차별의 피해자는 구직자이다. 구직자라는 신분상 이후의 지속적인 구직을 위해 혹은 업계에서의 좋지 않은 평판에 대한 우려로 나서서 성차별을 다투기는 어려운 일이다. 이런 점을 악용하여 기업들은 손쉽게 성차별을 자행해 왔다. 다행히 지난 2017년부터 다른 비리를 수사하는 과정에서 공공기관과 은행권의 채용성차별이 드러나면서 채용성차별이 광범위하게 존재하고 있음이 드러났다. 이들은 조직적으로 면접점수를 조작하여 여성을 탈락시키고 남성을 합격시켜왔다. 이에 여성노동자회와 여성노조를 포함한 여성·노동단체들은 ‘채용성차별철폐공동행동’을 조직하고 대응에 나섰다. 공동행동이 주요하게 주장한 것은 지원자 성비 대비 합격자 성비를 공개하라는 것이다. 이를 알면 국제적으로 차별의 판단 기준으로 공인받고 있는 4/5룰¹⁵⁾을 채택하여 차별을 손쉽게 판단할 수 있다.

최근에는 면접과정에서 면접질문으로 성차별을 당했다는 구직자들의 제보가 잇따르고 있다. 결남출(결혼, 남자친구, 출산)에 대한 질문, 군대에 대한 생각, 페미니즘 사상검증 등 남성들에게는 묻지 않는 차별적 질문이다. 그런데 지금껏 이런 문제 제기가 없었던 탓에 질문 자체에 대한 성차별 판단 선례가 존재하지 않는다. 고평법은 채용과 고용의 전 과정에서 실질적 불이익을 기준으로 성차별을 판단하기 때문에 성차별적 질문으로 인한 불이익을 근거로 제시해야 한다고 주장하기도 한다. 그러나 성차별과 불이익은 인과 관계를 가질 수 있으나 명백하게 독립된 두 가지의 권리 침해이다. 현

15) 자연적인 상태에서 한 집단이 다른 집단보다 더 많이 선택될 수는 있으나 한 집단이 다른 집단의 4/5 미만인 경우는 자연상태가 아닌 차별로 인한 결과라고 볼 수 있다는 것이다. 한 집단의 선발률 / 다른 집단의 선발률이 다른 집단 선택 비율의 80프로 이상이 되어야 차별이 아닌 상태로 판단할 수 있다. 예) 남성합격률 0.98%, 여성 합격률 0.59%인 경우 여성합격률/남성합격률 = 0.602 < 0.8 이므로 차별이라고 판단할 수 있다. 이는 1971년 캘리포니아주 공정고용실행위원회(FEPC)가 설립한 TACT(기술자문위원회)에서 처음 제정했다. 법적 정의는 아니지만 평등고용기회위원회(EEOC)에 명시되어 있다. 지침이며 차별 혐의에 대한 취약성을 제거하기 위해 전 세계 기관에서 채택한 경험 법칙이다.

행법에서도 해석을 넓게 하면 성차별적 질문 자체를 충분히 성차별로 판단할 수 있다. 좀 더 명확하게 하기 위해서는 차별금지법 제정도 필요하다. 차별금지법은 차별 자체를 금지하는 법안이므로 이를 통해 좀 더 명확하게 차별을 규율할 수 있을 것이다.

또한 면접관들이 거의 대부분이 남성인 상황에서는 여성에 대한 성차별은 일상이 될 수밖에 없다. 군대 이야기를 나누며 남성 구직자와 동료의식을 형성하고 여성 구직자를 배제하는 행태가 반복되고 있으며 여성들이 면접에 임할 때에만 집중하지 않는 등의 배제적 의미가 담긴 자세만으로도 여성 구직자를 위축시키고 있다. 이를 방지하기 위해서는 면접관 중 한 성이 60%를 넘지 않도록 규율하는 것이 필요하다.

현재 법으로는 구직자가 채용성차별을 제기해도 얻을 수 있는 실익이 거의 없다. 기업이 채용성차별을 했을 때 부과할 수 있는 벌금도 500만원에 불과하다. 2018년 정부는 채용성차별 대책을 발표하면서 처벌규정을 현행 벌금 500만원에서 '5년 이하 징역 또는 3000만원 이하 벌금'으로 상향하겠다고 약속한 바 있다. 하루빨리 이 약속이 실행되어야 할 것이다. 또한 피해자에게 실익이 돌아갈 수 있도록 피해자가 채용되지 못함으로 인해 입게 될 손해의 3배까지 배상하게 하는 징벌적 손해배상이 필요하다.

채용과정에 대한 공정성과 투명성도 담보되어야 한다. 채용공고 시 급여 등 정확한 노동조건을 명시하고 합격여부 통보 시 채용과정별 평가 기준과 점수를 통보해야 한다.

○ 정책 대안

- 공공기관·300인 이상 민간기업에 적용하는 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개
- 차별판단 기준으로서의 4/5률을 근로감독관 매뉴얼에 반영, 관련 사례 교육
- 성차별 질문 자체도 성차별로 인정 : 고평법의 폭 넓은 해석, 성차별적 질문을 금지하는 채용절차법 개정, 차별금지법 제정
- 면접관 중 한 성이 60%를 넘지 않도록
- 채용성차별 처벌규정 현행 벌금 500만원에서 '5년 이하 징역 또는 3000만원 이하 벌금'으로 강화
- 채용성차별 피해자에게 손해 규모의 3배 이상까지 배상하게 하는 징벌적 손해배상
- 채용과정의 공정성과 투명성 강화 : 채용공고 시 급여·근무지·근무시간·업무내용·복지혜택 등 정확한 노동 조건 명시, 합격 여부 통보 시 채용과정별 평가 기준과 점수 통보

● 여성 관리직 및 임원 50% 할당제

○ 현황 및 문제점

2021년부터 새롭게 적용되는 「자본시장법」은 자산 2조원 이상 상장법인의 이사회를 특정 성(性)으로만 구성할 수 없도록 하고 있다. 2022년부터는 강행규정이 된다. 이를 계기로 170개의 적용대상 기업의 여성 임원 수가 늘고 있다. 2019년 32개사(18.9%), 2020년 55개사(32.4%)에서 올해 88개사(51.8%) 등으로 증가했다. 하지만 사외이사직 수행 비중이 압도적으로 높은 점은 한계로 지적된다. 지배주주 일가가 아닌 사내이사 수는 한 자릿수에 그쳤다¹⁶⁾. 자본시장법이 개정되고 나서의 변화이긴 하지만 아쉬운 점이 많다. 본 법은 단 한 사람의 다른 성만 있어도 괜찮기 때문이다. 이보다 한발 앞선 여성임원 할당제가 필요하다.

여성할당제는 1970년대 북유럽 국가들이 정치 분야에서 여성 의석을 40~50%까지 의무화하며 시작됐다. 곧이어 세계 각국으로 확산돼 여성의 정치참여를 높인 후 2000년대 초부터는 기업 등 민간영역으로 넘어왔다. 2003년 노르웨이가 공기업과 상장기업의 여성 임원 비율을 최소 40%로 의무화하는 여성임원할당제를 도입한 게 시작이었다. 유럽연합은 회원국들에 기업 내 여성이사 비율을 30~40%까지 맞출 것을 요구하고 있다. 미국도 ‘이사회 다양성 연합체(ABD)’를 설립하고, 캘리포니아주는 상장회사가 여성이사를 두도록 법제화했다. 이스라엘·인도·캐나다 퀘벡주 등에서도 여성임원할당제가 법으로 정해져 있다¹⁷⁾.

일본은 2015년 여성활약추진법을 제정하고 여성 관리직 비율 30%, 여성임원 비율 10%를 목표로 여성 임원의 할당 등 임원 구성의 다양성을 확보하도록 한 기업지배구조 모범규준을 마련하고 있다. 동 규정은 강제력은 없지만 따르지 않는 기업들은 원칙 준수 예외공시원칙에 따라 동 규정을 준수하지 못한 합리적 이유를 공개하도록 하고, 해당 이유가 타당하지 않은 경우에는 도쿄 증권거래소에 의해 벌금을 부과하도록 하는 등의 제재규정을 두고 있다¹⁸⁾. 할당제는 정부가 사용할 수 있는 적극적 조치 중 하나로서 기울어진 운동장을 바로 잡는데 효과적이다. 결정을 내릴 수 있는 자리에 여성이 있다며 그것도 꽤나 높은 비율로 있다면 조직 문화 자체가 달라진다.

하지만 여성이 사내에서 공정한 승진과정을 밟는 것은 불가능에 가깝다. 성별에 대한 고정관념이 여전히 뿌리 깊게 남아있는 성차별적 조직문화 안에서 여성들이 제 기량을 발휘할 수 있는 조건을 만들기란 쉽지 않다. 업무 배치부터 시작되는 성차별은 승진의 과정 과정마다 여성들의 발목을 붙잡는다. 하지만 이러한 과정에서 투명하게 근거를 제시하게 하면 어떨까. 블라인드 채용과 같은 방식을 승진에 도입하는 방법은 근거 제시와 투명성이다. 한 기술업체는 팀장들이 임금 인상을 결정할 때 그에 대한 실질적인 근거를 제시하게 만들었다. 그들의 결정과 관련된 데이터를 수집해서 위원

16) 뉴데일리경제, 2021. 6. 14., "상장사 51.8% 여성 임원 고용했지만...사내이사직 한 자릿수 그쳐"
<http://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2021/06/14/2021061400003.html>

17) 경향신문, 2020. 11. 23., 여성임원할당제라는 ‘뉴 노멀’
https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=202011232040005#c2b

18) 임희정(2021), ESG 경영관점에서 여성임원 할당제 의미와 과제, 젠더리뷰 2021 여름, 한국여성정책연구원, p.33

회가 감사하게 한 것이다. 이 방식을 채택하고 5년이 지나자 남녀 임금격차가 거의 사라졌다¹⁹⁾. 한국도 이와 유사한 방식을 도입해 볼 수 있다. 업무 배치와 승진 시 판단 근거를 기록하게 하고 이 기록에 대해 당사자에게 열람권을 주는 것이다.

○ 정책 대안

- 여성 관리직 및 임원 50% 할당제 : 지키지 못한 기업은 그 이유를 외부에 공개
- 업무배치와 승진 시 판단 근거를 기록하고 이에 대한 당사자 열람권을 부여

3. 안전한 일터 : 예방과 근절을 중심으로

● 사각지대 없는 직장 내 성희롱 대응

○ 현황 및 문제점

2018년 1월부터 2020년 7월까지 서울여성노동자회 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 신규상담 864건 중 사장에 의한 성희롱은 25.3%였고, 이 중 법인대표에 의한 성희롱은 59.7%에 달했다. 법인대표에 의한 성희롱 피해자 중 불리한 처우를 경험했다는 응답은 무려 89.0%였고 3명 중 1명은 퇴사하였다. 최고 인사권을 가진 법인대표가 가해자인 경우, 피해자는 사업장 내에서 심각한 2차 피해를 경험할 확률이 매우 높으며 노동의 지속이 어려워진다. 고평법에는 사업주에 의한 성희롱은 시정지시 절차 없이 성희롱 사실 확인 후 즉시 과태료 처분을 하도록 규정되어 있다. 그러나 법인의 경우 법인 자체를 사업주로 보기 때문에 법인대표는 상급자로 분류된다. 결국 솜방망이 션프 징계에 그칠 수밖에 없다. 법인 대표에 의한 성희롱은 사내조치에 의한 규율을 기대하기 어렵고, 고평법에 행위자 처벌규정이 있음에도 사업주에 포함되지 않아 처벌이 면제됨으로써 법의 사각지대에 놓여 있다.

직장 내 성희롱은 안전하고 건강한 노동환경을 제공받지 못해서 발생한 산업재해이지만 직장 내 성희롱을 불미스러운 일로 치부하는 관습은 여전하다. 현재 산업안전의 테두리 안에 성희롱으로 인한 노동환경 악화는 명시되어 있지 않다. 산업안전보건법이나 산업재해보상보험법에서는 직장 내 성희롱은 재해 유형으로 명시하지 않고 있는 것이다. 이 탓에 직장 내 성희롱 피해자들은 험사리 산업재해 신청을 하지 못 하고 있다. 2019년 산재 신청은 14만7천여 건이지만 이 중 성희롱으로 신청한 것은 32건으로 0.021%에 불과하다. 직장 내 성희롱 피해자들은 산업재해 예방을 최우선으로 하며 사업장에서 반드시 규율해야 하는 문제이므로 산업재해로 명시될 경우, 직장 내 성희롱 예방에 더 많은 노력을 기울일 수 있게 된다. 직장 내 성희롱을 ‘불미스러운 일’이 아닌 ‘산업재해’로 명확하게 인지할 수 있도록 법과 제도의 개선이 필요하다.

19) 캐럴라인 크리아도 페레스(2021), 보이지 않는 여자들, 웅진지식하우스, p.150

산업재해로 명시가 되어 있지 않은 지금의 상황은 또 다른 권리의 침해로 이어진다. 또한 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 노동자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 하고 있다. 바로 '작업중지권'이다. 성희롱 발생 시 사업주의 적절한 징계조치와 피해자 보호조치가 취해지기 전 단계에서 피해자가 적극적으로 자신을 지켜내기 위해서 '작업중지권'은 필요하다.

직장 내 성희롱 예방교육은 법정 의무교육으로 년 1회 진행하도록 규정되어 있다. 하지만 상시 10인 미만 사업장, 남성 혹은 여성 중 한 성으로만 구성된 사업장의 경우에는 홍보물 게시 혹은 배포로 갈음할 수 있다. 서울여성노동자회의 2020년 직장 내 성희롱 상담 중 10인 미만 사업장은 36.7%에 달한다. 10인 미만 사업장은 직장 내 성희롱의 위험지대일 수 있다. 또한 동성에 의한 성희롱도 성희롱으로 인정하고 있으며 언제든 발생할 수 있다. 따라서 상시 10인 미만 사업장과 어느 한 성으로만 구성된 사업장이라고 해서 교육을 완화할 합리적 이유는 없다.

현재 남녀고용평등법에는 피해자 지원에 관한 체계가 존재하지 않으며 고용평등상담실을 통한 심리정서지원이 유일하다. 반면 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 의거해서는 의료비, 주거, 생계비, 학자금 등의 지원이 가능하다. 언어적 성희롱 피해자는 사실상 지원체계의 사각지대에 놓여있는 것이다. 직장 내 성희롱 피해자들은 직장을 잃고 경제적 어려움에 놓이는 경우가 많지만 그 와중에 의료비, 생계비, 법률 전문 대리인 비용 등 많은 비용이 필요하다. 이들을 위한 피해자 지원체계 신설이 필요하다.

○ 정책 대안

- 남녀고용평등법 수규자를 사업주에서 사용자로 개정
- 산업안전보건법과 산업재해보상보험법에 직장 내 성희롱을 재해 유형으로 포괄, 작업중지권 명시 : 직장 내 성희롱은 건강하고 안전한 노동환경 위해 요소
- 직장 내 성희롱 예방교육 완화 조항 삭제
- 직장 내 성희롱 피해자 지원체계 신설

● '성차별적 괴롭힘' 규율

○ 현황 및 문제점

한국에서 직장 내 성희롱이 처음으로 문제 제기되었던 것은 1993년이다. 이후 사회문제로 인지되었고, 금지하는 법이 만들어졌다. 여성노동자들은 이와 함께 여성이라는 이유로 직장에서 여성비하적 언행, 성차별적 업무 관행, 여성혐오적 조직문화 속에서

고통당해 왔다. 상사들의 심기수발 요구, 꾸밈노동, 외모 폼핑 등이 일상화되어 있는 현실이다. 업무에 있어서의 성차별도 여전하다. 허드렛일, 보조적 업무는 여성에게 집중되지만 이에 대한 문제제기는 쉽지 않다. 문제제기하지 않은 이유에 대해 남성의 55.9%가 문제제기할 사안이 아니라고 생각해서라고 응답한 반면 여성은 52.4% 개선되지 않을 것 같아서라고 응답했다²⁰⁾. 이러한 행위들은 차별이자 괴롭힘이지만 사회적으로 여전히 관행이라는 이름으로 불리고 있으며 이를 문제로서 수용하지 않고 있다.

법·제도적 규율도 여전히 미비하다. 하지만 이러한 ‘성차별적 괴롭힘’²¹⁾은 여성들이 안전하고 평등하게 노동할 권리를 심각하게 침해하고 있다. 속수무책으로 괴롭힘을 당하고 있는 여성노동자들은 성희롱이나 성차별로 문제를 제기하고 있다. 하지만 성적인 함의가 없다는 이유로 성희롱으로 인정되지 않으며 성차별로 제기하려 해도 채용·해고 등 고용상 처분에 의한 것을 규율하는 고평법의 특성상 어려운 일이다. 반면 미국과 EU, 캐나다 등은 성차별적 괴롭힘을 금지하는 판례나 법률이 확립되어 있으며 성차별적 괴롭힘도 금지되는 광의의 성차별 중 하나라고 명시적으로 규정한다.

현행 법 안에서 성차별적 괴롭힘을 포괄하기 가장 용이한 방안은 직장 내 괴롭힘 금지법으로 수렴하는 것이다. 하지만 직장 내 괴롭힘 금지법은 사용자에게 신고하도록 되어 있다. 성차별적 괴롭힘의 특성상 직장 문화로 생각하거나 관행으로 치부하는 경우가 많다. 회사 내부 자율처리가 기본인 직장 내 괴롭힘 시스템 상 사건 해결 과정에서 이를 문제로 인정해 줄 것인가에 대한 의문이 남는다. 지난 2년간 고용노동부에 직장 내 괴롭힘으로 신고된 건수는 1만여 건이 넘는다는 사실은 피해자들이 공정하다 믿을 수 있는 국가기관의 개입을 원한다고 볼 수 있다. 또한 5인 미만 사업장 신고 건수가 3,911건인데 5인 미만 사업장은 본 법이 아예 적용되지 않는다²²⁾. 여성일자리의 26.6%가 5인 미만²³⁾인 현실에서 5인 미만 사업장에 적용되지 않는다는 것은 심각한 우려를 낳는다.

직장 내 괴롭힘 금지법으로 성차별적 괴롭힘을 규율하기 위해서는 선행되어야 할 개선 방안들이 존재한다. 장기적으로는 차별금지법 제정, 혹은 고평법 개정, 별도 입법이 필요하다. 여성들이 겪고 있는 성차별 현실을 문제로 인지하고 이에 대한 규제 방안을 만들고 실행하는 것은 성인지 관점을 갖고 진행해야 한다. 성차별적 괴롭힘을

20) 구미영·김종숙(2021), ‘직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 규율방안’, 한국여성정책연구원

21) 아직까지 이 문제에 대한 명명은 합의된 바가 없다. 영문으로는 ‘Gender Harassment’라 쓰이고 있으며 구미영·김종숙(2021)이 발표한 ‘직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구’ 보고서에서는 성차별적 괴롭힘으로 명명하고 있다. 본 문서에서는 이 명명을 차용한다. 본 보고서에서 ‘성차별적 괴롭힘’을 성별 등을 이유로 노동자의 존엄을 침해하거나 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위로 정의한다.

22) 최흥기(2021), ‘직장 내 괴롭힘 금지제도의 운영현황과 개선과제’, 노동법률 2021.7, p.33-34

23) 2019년 종사자 규모별 성별 일자리, 통계청

차별로 규정하고, 접근하는 것과 단순한 괴롭힘으로 접근하는 것은 문제의 정의와 해결과정에서 차이를 가져올 것이다.

○ 정책 대안

- 직장 내 괴롭힘 안에 성차별적 괴롭힘을 포괄 : 사용자에게 신고가 아닌 구제기관에서 관할토록, 5인 미만 사업장 적용, 특수고용 및 플랫폼 노동자 적용 등의 법 개정 선행
- 차별금지법 제정, 고평법 개정 등 차별의 관점으로 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 법제도 필요

● 체불 임금에 대한 3배 이상의 징벌적 손해배상 도입

○ 현황 및 문제점

2020년 한 해 임금체불노동자는 41만명, 체불액은 1조 6000억원²⁴⁾에 이른다. 임금체불은 노동자의 삶을 파괴하는 심각한 문제이다. 기본적 생계유지가 되지 않는 조건으로 노동자를 몰아넣기 때문이다. 현재 체당금(체불 임금 등 대지급금)을 통해 체불임금을 국가가 지급하고는 있으나 체당금을 받기 위한 조건들을 충족하는 것도 만만치 않은 일이다. 그동안은 사업주가 6개월 이상 사업을 운영하고 사실상 도산상태이거나 법적으로 도산이 인정되어야만 하며 노동자가 퇴직을 해야만 받을 수 있었고, 절차를 밟는 과정도 시간이 많이 소요되어 수개월의 과정을 거쳐야만 받을 수 있었다. 개정된 임금채권보장법이 시행되면서 재직자에게도 지급 대상을 확대하고, 법원 확정판결 없이 고용노동부 장관이 발급하는 확인서만으로 소액대지급금을 지급하기로 하여 절차가 다소 간소화된 부분이 있다. 그러나 이 정도의 조치로는 임금이 체불된 노동자의 고통을 해결하기에는 턱없이 부족하다. 악덕 사업주 중에는 체불임금을 체당금으로 받으라며 신규 채용을 하면서 다시 임금을 체불하는 경우도 있다.

현행 체불임금에 대한 처벌 조항은 3년 이하 징역이나 3000만 원 이하 벌금이다. 다만 '반의사불벌죄'라서 피해자인 노동자가 처벌을 원하지 않으면 사업주는 처벌받지 않는다. 노동자가 임금체불로 노동부에 진정을 넣으면 체불 임금을 받기 위한 민사 절차, 임금체불 사업주를 처벌하기 위한 형사 절차가 함께 진행된다. 민사 절차 진행 과정에서 사용자가 조사에 협조하지 않으면 시간이 오래 걸리고 조사가 힘들기 때문에 형사 고소 취하를 조건으로 민사 절차 협조를 요구하는 경우가 많다. 노동자는 당장의 생계비 때문에 하루라도 빨리 처리되기를 원하여 형사 고소 취하를 선택하게 된다. 이런 이유로 형사 처벌된 체불임금 사업주는 소수에 불과하다. 사업주들은 체불임

24) 한국일보, 2021.02.09., 한해 임금체불 피해자 41만명... "제조·영세업체 집중"
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2021020917550004127?did=GO>

금을 언제 주든지 최대 체불된 액수만 주면 끝이다. 체불된 임금에 대한 다툼을 통해 금액을 낮추는 경우도 잦다. 형사처벌 되는 경우도 극소수이고 사업주에게는 아무런 금전적 손해가 없으니 순순히 체불임금을 주지 않는 것이다.

다행히 임금명세서 교부의무를 명시한 근로기준법 개정안이 2021년 11월 19일부터 시행되므로 체불 임금 액수에 대한 다툼은 줄어들 것으로 기대된다. 하지만 임금체불은 예방이 최우선이다. 그러기 위해서는 임금 체불 시 징벌적 손해배상을 하도록 해야 한다. 사용자가 노동자의 임금을 체불하면 체불임금보다 큰 금전적 손실을 입는 방안이므로 체불보다는 지급을 선택할 것이다. 또한 노동자로서는 체불임금을 적극적으로 제기하여 받아낼 유인을 제공해줄 수 있다. 이를 통해 최저임금 위반으로 인한 임금 체불도 노동자들이 적극적으로 대응하고, 사업주의 최저임금 위반에 대한 사전 예방 효과도 기대해 볼 수 있다.

○ 정책 대안

- 임금 체불 시 3배 이상의 징벌적 손해배상
- 체당금 지급 조건 완화 : 지급 한도액 상향

● 성인지적 산업안전정책 추진을 위한 전담 기구 설치

○ 현황 및 문제점

작업장의 환경이나 산업 안전의 기준을 수립할 때 흔히 '모든 노동자의 평균'을 기준으로 만들어진다고 믿는다. 하지만 실제로 이 '평균'의 노동자는 남성이다. 화학물질의 허용기준, 작업장의 높이와 실내 적정 온도, 작업 도구의 크기와 무게 등 모든 것이 남성을 기준으로 만들어져 있다. 한국의 산업 안전 정책은 제조업, 건설업 남성노동자 중심으로 발전해 왔다. 반면 여성노동자를 위한 산업안전보건 정책은 뚜렷하게 존재하지 않는다. 이는 여성노동자들이 노동현장에서 안전을 심각하게 위협받을 가능성이 높다는 의미이다.

실제 산업안전 기준은 제조업, 건설업 중심으로 만들어져 있을 뿐 여성들이 집중적으로 종사하고 있는 서비스직 등에서의 산업안전기준은 존재하지 않는다. 아직 만들어지지 않은 것이다. 콜센터 노동자들이 다닥다닥 붙어 있는 밀집된 환경에서 일하고 있으며 이러한 환경이 감염병에 매우 취약할 수 있다는 것이 밝혀진 것도 코로나19재난이 발생한 이후이다. 톨게이트 요금 수납원의 경우, 한쪽 방향으로 틀어 앉게 되어 근골격계 질환에 걸릴 수 있지만 이를 예방하기 위한 대책이나 기준은 없다. 자리를 뜨기 어려운 물류센터 여성노동자의 경우, 방광염 환자가 많지만 이 역시 남성노동자와의 차이에 대한 안전의 영역으로 포괄되지 않는다.

2016~20년 5년 간 유산을 겪은 여성은 45만8417명이다. 취업 여부에 따라 유산율 차이가 났다. 같은 기간 직장 여성 연간 유산율은 미취업 여성 유산율보다 7%포인트 높게 유지됐다. 노동 환경이 임신 유지에 부정적 영향을 미쳤음을 짐작할 수 있는 대목이다. 이처럼 노동 조건과 연관된 유산이 적지 않을 것으로 보이는데도 같은 기간 산업재해(업무상 질병)로 인정된 유산은 단 3건에 불과했다. 유산은 여전히 여성 개인의 문제로 치부된다. 2016~20년 유산한 직장 여성 25만8646명 가운데 산재(업무상 질병)가 인정된 유산은 단 3건이었다. 애초 산재 신청 자체도 8건으로 적었다. 전문가들은 유산을 겪은 당사자와 판정 주체 모두 ‘유산=여성 개인 문제’로 인식하기 때문에 이런 현상이 나타났다고 본다²⁵⁾. 이 역시 마찬가지로 맥락에서 이해할 수 있다. 임신하지 않는 남성의 몸을 표준으로 설계된 산업안전정책에서 임신하는 여성의 몸은 특수한 존재일 수밖에 없다. 예외이고 비표준이다. 유산과 노동과의 인과성은 분명히 존재할 것이지만 이것이 기준으로 만들어지고 인정받지 못한 것이다. 산업안전정책은 성인지 관점에서 전체를 다시 훑아보고 점검해야만 한다.

○ 정책 대안

- 성인지적 산업안전 추진을 위한 전담기구 설치 : 산업안전 분야에서의 기준이 성평등한지 점검하고 여성들이 소외되고 배제된 부분을 살펴 기준을 변화시키고 여성들의 노동 환경을 산업안전의 관점에서 재조직하는 역할을 부여.

4. 사각지대 없는 일터 : 모두가 누리는 노동자로서의 권리

● 노동자로 인정받지 못 하는 노동자의 노동자성 인정

○ 현황 및 문제점

현행 노동관계법은 상용직 노동자가 대부분이었던 시절 만들어진 것이다. 지금은 비정규직을 넘어 노동자가 아닌 노동자가 급격히 증가하는 양상을 보이고 있다. 2018년 말 기준으로 특고 노동자 수는 220만9,343명으로 집계됐다. 이는 임금근로자와 자영업자를 포함한 전체 취업자 2,709만명(2018년 10월 기준)의 8.2%에 해당하는 규모이며 여성 특고 종사자는 57.1%로 남성(42.9%)보다 더 많았다²⁶⁾. ‘플랫폼 노동자’의 규모가 46만9천~53만8천명으로 추정된다. 이는 2018년 10월 기준 전체 취업자의 1.7~2.0%에 해당하며 남성이 66.7%로, 여성(33.3%)의 2배였다. 남성은 대리운전(26.0%)이 가장 많았고, 화물 운송(15.6%), 택시 운전(8.9%) 순으로 많았다. 여성은 음식점 보조·서빙(23.1%), 가사·육아 도우미(17.4%), 요양·의료(14.0%) 순이었다²⁷⁾. 정

25) 한겨레, 2021. 8. 13., ‘직장여성 5년간 유산 26만건…산재 인정은 단 3건뿐이었다’
https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1007561.html?_fr=mt1#csidx4be220cea0f53ad8e50da1aeb3cd4ff

26) 정흥준(2019), 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근, 고용·노동브리프 제88호,

확한 규모조차 집계하기 어려운 특수고용노동자와 플랫폼 노동자의 규모를 합산하면 전체 취업자의 10%에 육박하는 규모가 된다.

전체 취업자의 10%에 육박하는 이들이 어떠한 노동법상의 보호도 받지 못 하는 사각 지대에 놓여 있다. 이러한 불안정성은 불확실한 고용관계와 저임금, 사회적 보호에서 이탈된 상태라고 정의²⁸⁾할 수 있다. 적정수준의 임금, 휴가, 성희롱과 괴롭힘 방지, 모부성권, 고용안정성 등은 모두 노동자로 인정받는 이들의 권리이다. 이러한 권리를 주장하기 위해 특수고용, 플랫폼 노동자들은 자신이 노동자인지부터 다투어야 한다. 이들은 노동자성 인정 투쟁에 많은 시간과 비용을 들여야만 했다. 법원은 인적 종속성, 경제적 종속성 등을 기준으로 노동자성을 판단해 왔으며 근로기준법상 노동자와 노동조합법상 노동자를 분리하면서까지 세세한 부분들을 놓고 판단하고 있다. 노동자성을 인정받기 위해서는 노동자가 스스로 자신이 노동자임을 입증해야만 한다. 근로기준법이 만들어 진지 68년이란 시간이 흘렀지만 노동자 정의는 여전히 변하지 않고 있다. 자본은 노동자의 권리를 박탈하는 새로운 고용형태를 만들어 가고 있지만 노동자를 위한 법의 변화는 더디다. 이른바 ‘특고 3법’(고용보험법·산재보험법·고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정안)이라 불리는 법안이 국회를 통과했지만 보장되는 권리는 협소하고 그 대상은 제한적이며 사용자들이 빠져나갈 구멍은 크다. 보다 근본적인 대안이 필요하다.

○ 정책 대안

- 노동자 범위 확대 : 근로기준법에서의 노동자 정의를 변화시켜 일하는 모두를 노동자로 포괄할 수 있도록
- 사각지대 노동자들 고용보험, 산재보험 적용 확대
- 노동자성 판단에 대한 입증 책임 전환 : 일하는 사람의 규범적 기본값을 ‘노동자’라고 추정하고 이러한 추정을 깨뜨리고 싶은 당사자에게 반증의 입증 책임을 부담토록 하는 방식²⁹⁾
- 노동자성의 신속한 판단을 위하여 노동위원회 내에 전담기구 설치
- 모든 노동자의 노동3권이 보장될 수 있도록 노조할 권리보장 : 노동조합법, 노동조합법상 노동자 확대하여 노동3권 보장

● 노동조합 할 권리 보장 및 노동조합 탄압 금지

○ 현황 및 문제점

27) 한겨레, 2019. 6. 2., ‘플랫폼 노동자’의 규모가 46만9천~53만8천명으로 추정된다.

<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/896294.html#csidxfcdc67e5444d323b7867d26fa588e24>

28) 박나리·김교성(2021), 플랫폼 노동자의 불안정성 완화를 위한 법적 지위 규정 방안, p. 11

29) 박귀천(2021), 근로자 개념의 판단-판례분석을 중심으로, 한국여성노동자회 워크숍 자료, p.31

타임오프 시행과 복수노조 창구단일화 제도 이후, 창구단일화 제도를 악용한 노조탄압과 부당노동행위가 다양한 형태로 빈번하게 발생하고 있다. 민주노조를 파괴하려고 사용자 편에선 노동조합을 지원하고, 교섭과정에서 차별을 두거나 단체협약을 체결하지 않음으로써 쟁의를 유도하고, 단체협약을 일방해지 하거나 심지어 민주노조를 탈퇴하여 사용자 편에 선 노조에 가입할 것을 협박하는 사례가 비일비재하다.

노동관계법에 따라 규율하는 사용자의 부당노동행위 금지 의무를 형사법에 준용하여, 사용자의 부당노동행위를 노동자가 입증하도록 한 것도 부당노동행위 제도의 실효성을 축소하고 있다. 또한 어렵게 사용자의 부당노동행위가 확인되더라도 솜방망이 처벌에 그치는 경우가 많아 오히려 사용자의 부당노동행위를 부추기는 원인이 되고 있다.

노조법은 사업 또는 사업장내 복수의 노조가 있을 경우, 반드시 교섭창구단일화를 거치도록 하고 있을 뿐만 아니라 사용자가 원할 경우에 한해서만 창구단일화 절차를 생략하고 자율적인 교섭을 할 수 있도록 하고 있어, 사용자가 선택적으로 노동조합과 교섭하는 길을 열어두고 있다. 이를 악용하여 사용자 편에 있는 노동조합과만 교섭을 진행하는 등 노조탄압 수단으로 활용되기도 하는 상황이다.

창구단일화 강제제도는 교섭대표노조의 과반수 노조지위를 배타적으로 인정하는 한편, 소수노조는 교섭권이 전혀 보장되지 않아 노조로서 제대로 된 활동을 할 수 없게 하고 있다. 또한 현재 노동조합에 대한 사회적 인식과 환경은 복수노조간 조직 경쟁에서 미조직 노동자를 조직하기보다 다른 노동조합의 조합원을 빼앗아 과반수 지위를 얻는 것이 훨씬 용이하여 이로 인해 과반수노조 지위를 확보하려는 노조간 경쟁과 갈등이 더욱 심화되고 있다. 따라서 노동조합에 대한 창구단일화 강제제도는 시급히 폐기되어야 할 제도이다.

쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행위이므로 쟁의행위로 발생한 재산상 손해는 원천적으로 배상책임을 묻지 않도록 해야 하지만 쟁의의 불법성을 이유로 손해배상 청구를 통해 노동조합을 탄압하고 무력화하는 사례가 비일비재하다.

노동조합의 존재를 위협하고 간부 및 조합원의 생존권까지 박탈할 만큼 거액의 손해배상 청구가 진행되고 있는데다 노동조합만이 아니라 조합원 개인에게까지 손해배상을 청구하고, 노동조합활동 여부에 따라 손해배상 청구대상에서 선택적으로 제외하는 방식으로 노동조합 탈퇴를 유도하는 노조탄압 기제로도 악용되고 있다. 따라서 기본적으로 노동조합의 쟁의행위에 대해서 민사상 손해배상 청구를 금지하도록 해야 하며, 손해배상 청구에 따른 가압류 또한 제한하도록 해야 할 것이다.

○ 정책 대안

- 부당노동행위 근절 및 노조활동 탄압 금지 등 자유로운 노조활동 보장
- 복수노조 교섭창구단일화 폐지 및 자율교섭 보장
- 노동조합 활동에 대한 손해배상 청구 및 가압류 금지

● 2년 이상 상시 지속 업무 비정규직 사용 금지

○ 현황 및 문제점

비정규직은 한시적 현행 기간제법은 비정규직을 2년 이상 사용할 경우 직접고용 하도록 규율하고 있다. 기업들은 비정규직을 채용하여 2년이 지나면 해고하고 다른 비정규직을 고용한다. 파견직을 활용하여 2년 파견, 2년 직고용 기간제를 사용하기도 한다. 퇴직금을 주지 않기 위해서 11개월 계약도 횡행하고 있다. 2020년 8월 기준, 여성노동자 중 50.5%가 비정규직이다. 많은 여성노동자들은 11개월, 혹은 2년 단위로 일터를 떠돌고 있다. 경력이 되지 않는 경험들-물경력-만 쌓인다. 비정규직으로 떠도는 여성노동자들은 저임금으로 생활고를 겪으며 설계할 수 없는 미래를 짊어지고 산다.

고용형태는 어느덧 우리 사회의 계급이 되어 버렸다. 비정규직의 정규직 전환 요구는 자격을 충족하지 못한 이들의 생떼처럼 취급된다. 정규직은 능력있는, 노력한 자만이 누리는 성취로 인식된다. 내가 너무나 애써서 취득하려 하는 그 자리를 다른 경로로 진입하는 것을 허용하지 못 한다. 그러나 정규직은 능력에 대한 평가척도도, 계급이어서도, 일부만 누리는 권리여서도 안된다. 누구나 평범하게 누리는 일자리여야 한다. 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 그 업무에 대한 지식과 경험을 쌓았기 때문이다. 이에 대한 사회적 인정이 필요하다. 실상은 기업들이 상시·지속적으로 필요한 일 자리에 비정규직을 고용하는 것 자체가 심각한 사회문제를 야기하는 것이다. 비정규직은 노동자를 비용으로만 보는 자본의 비용절감 전략이자 노동자에 대한 통제권 강화 전략이다. 이를 제지할 수 있는 법이 필요하다. 각 당들은 매번 선거때만 되면 상시·지속업무의 비정규직 사용금지를 공약으로 내걸었다. 기간제법이 제정될 때부터 노동계가 요구해 왔던 비정규직 사용제한은 노동자가 사람으로서의 삶을 살게 하는 지름길이 될 수 있다.

○ 정책 대안

- 2년 이상 상시지속업무 비정규직 사용 금지

● 5인 미만 사업장 노동관계법 전면 적용

○ 현황 및 문제점

통계청 사업장 규모별 적용 인구 현황에 따르면 2019년 기준 5인 미만 사업장 수는 121만개로 전체 사업장 184만개의 65.76%에 달한다. 노동자 수는 503만명으로 15.29%를 차지하고 있다. 하지만 현재 5인 미만 사업장은 노동법의 사각지대이다. 해고 및 주 12시간 연장 한도 제한, 연장·야간·휴일근로 시 가산수당 등의 근로기준법 적용을 받지 않는다. 중대재해법, 직장 내 괴롭힘 금지법까지 예외다. 2021년 6월 29일 국회 본회의에서 '공휴일에 관한 법률' 제정안이 의결됐다. 이 법은 빠르게 시행되어 8월 광복절부터 적용된다. 하지만 이 법안마저도 5인 미만 사업장을 제외하였다.

이런 현실은 노동자들에게 상대적 박탈감과 실제적 불이익, 삶의 불안정성을 가져 오지만 사용자에게는 이득이 된다. 사용자들은 사업장 쪼개기를 일상적으로 하고 있다. 실제 함께 일하는 이들은 5명이 넘지만 서류상 회사를 쪼개어 별도로 노동자들을 관리한다. 혹은 4명까지만 4대보험을 가입하고 다른 이들은 4대보험을 가입하지 않는 방식으로 노동자들을 관리한다. 사업장 쪼개기를 해도 딱히 제재할 수 있는 방안도 없다. 사용자가 노동자의 권리를 침해해도 괜찮은 방법이 제도적으로 합법화되어 있는 셈이다.

법은 5인 미만 사업장은 영세하고 노동자들이 가져야 할 권리를 모두 보장하기 어렵다는 관념을 채택하고 있다. 자본이 부족하고 규모가 작다는 이유로 소상공인들이 노동자들의 권리를 보장하는 부담을 모두 질 수 없다고 주장한다. 그러나 법은 최소한의 기준이다. 노동자들이 법적으로 보장받은 권리는 최상의 권리가 아니라 그 하위로 대우받아서 안 되는 기준이다. 이 하위의 기준마저도 사용자의 편의를 고려함에 따라 상대적으로 자신의 권리를 박탈당한 노동자들은 심각한 고통을 겪고 있다. 사용자의 편의와 사정에 따라 노동자 권리의 차등부여가 합법화되는 것은 매우 불합리하다. 사회정의로서의 형평성 관점에서 보면 노동자의 권리는 모든 노동자에게 똑같이 부여하는 것이 마땅하다. 그것이 사업장 규모에 따라 다르게 적용되어서는 안 된다. 이는 노동자보다 기업을 우선하는 한국 사회의 특성이 제도와 법에 반영된 결과이다.

예외의 허용은 필연적으로 사각지대를 부른다. 권리의 배제를 합법적으로 허용한 결과는 심각하다. 2020년 산재사고 사망자의 35.4%가 5인 미만³⁰⁾이며, 5인 미만 사업장 노동자의 평균임금은 500인 이상 기업 평균임금의 32.6%에 불과하다. 일본의 65.7%에 비하면 처참한 수준이다³¹⁾. 5인 미만 사업장 노동자의 권리 제한은 노동자를 합법적으로 착취할 수 있는 권리를 사용자에게 제공해 준 것에 다름 아니다. 5인 미만 사업장의 사용자들이 겪는 부족함과 어려움을 노동자를 착취하여 메꾸는 시스템을 국가가 공인해 주고 있는 현실이다.

30) 한겨레, 2021. 4. 14, 산재사고 사망자 81%가 50인 미만 사업장... 사각지대 확인
<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/990961.html>

31) 노민선(2019), '한국과 일본의 대-중소기업 간 임금격차 비교분석', p.3

○ 정책 대안

- 5인 미만 사업장 노동관계법 전면 적용
- 5인 미만 위장 분할 사업장 처벌규정 신설

● 초단시간 노동자 근로기준법 전면적용

○ 현황 및 문제점

2020년 현재 여성노동자 중 시간제 노동자는 25.7%로 여성노동자 4명 중 1명이 시간제 노동자이다. 시간제 노동자 중 여성의 비중은 71.9%에 육박한다. 시간제 노동자는 이명박-박근혜 정권에서 여성노동자의 고용률을 높이기 위한 정책의 일환으로 추진되기 시작했다. 이명박 정권이 시작되었던 2008년 여성노동자 중 시간제 노동자는 12.7%에 불과했다. 정책적 효과로 급격히 늘어나기 시작한 시간제 노동자는 이후 무려 두 배로 증가하였다. 시간제 노동자는 기업에게 쉽게 쓰고 버리는 일회용품 같은 존재로 취급된다.

기업들은 특히 주당 15시간 미만의 초단시간 노동자를 선호한다. 초단시간 노동자에게는 주휴수당, 4대보험, 무기계약 전환 간주, 퇴직금 등 노동자로서의 권리가 보장되지 않기 때문이다. 때문에 기업들은 14.5시간 계약을 만들어 이를 비용 절감의 도구로 삼고 있는 현실이다. 실제 청년유니온에서 조사한 ‘청년 아르바이트 실태조사³²⁾’에 따르면 조사결과 2020년에 77.9%, 2021년에는 80.3%가 여성으로 압도적으로 그 비율이 높았다. 전체 응답자의 49.1%가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 하고 있었다. 10시간 미만 일한 응답자도 15.7%에 달했다. 이들 중에는 실노동시간이 15시간을 넘는 경우도 있으나 법에서 정한 초단시간의 기준은 소정근로시간(계약서 상의 시간)이다. 이를 악용하는 경우도 있어 법적 다툼³³⁾도 생겨나고 있다. 소정근로시간 대신 실노동시간을 기준으로 적용하라는 법원의 판결이 나오기도 하였다. 초단시간 노동의 기준을 소정근로시간에서 실노동시간으로 전환하는 것이 합리적 대안일 수 있다.

초단시간 노동자들은 거의 최저임금선에서 임금이 정해진다. 2016년 시간급 최저임금액 외에 ‘월급여 환산액’이 함께 고시되면서 주휴수당을 받지 못하는 초단시간 노동자

32) 이채은(2021), 청년유니온 2021 아르바이트 실태조사 결과발표, 청년 아르바이트 실태조사 결과발표회-초단시간 노동을 중심으로- 자료집, p.15-16

33) 근로계약상 정하여진 1주당 15시간의 소정근로시간으로는 주어진 업무를 수행할 수 없어 실근로시간이 항상 1주당 15시간 이상이 됨에도 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 근로계약서 등에는 형식적으로 소정근로시간을 1주당 15시간 미만으로 정하고, 실제로는 상시 초과 근로를 하지 아니할 수 없게 하는 등의 방법으로 무기계약직 전환 내지 계약의 갱신을 회피하는 경우, 이러한 소정근로시간 약정은 효력을 인정할 수 없고 근로자가 통상적으로 사용자에게 근로를 제공할 의무를 부담하는 시간을 기준으로 하여 초단시간 근로자 해당 여부를 판단하여야 할 것이다.

[서울고법 2018-05-16 선고, 2017누76410 판결]

가 통상 노동자에 비해 낮은 최저임금의 적용을 받는다는 지적이 나왔다. 실제로 주휴수당을 보장받는 통상 노동자에 비해 초단시간 노동자는 실질적으로 약 16.7% 낮은 임금을 받게 된다³⁴⁾. 많은 기업들이 초단시간 노동자를 고용하는 주요 이유 중에는 주휴수당을 주지 않아도 되기 때문이다. 청년유니온의 조사에 따르면 최저임금 위반도 27.8%에 달했는데 이런 결과는 초단시간 노동자들이 낮은 임금으로 인한 생활상의 어려움을 겪을 수밖에 없음을 알려준다. 초단시간 노동자를 주휴수당 절감의 수단으로 사용하는 기업들의 행태를 근절하기 위해 원천적으로 유급휴일 적용 제외 조항의 삭제가 필요하다.

○ 정책 대안

- 초단시간 노동자 근로기준법 전면 적용

5. 삶이 보장되는 일터 : 삶과 일의 공존

● 주 35시간 근무제

○ 현황 및 문제점

산업화 이래 기업이 구매하는 것은 노동자의 결과물이 아니라 ‘노동자의 시간’이라고 말해질 만큼 노동시간에 대한 통제는 고용계약의 핵심에 놓여 있다(Collins, 2004). 노동운동의 역사는 노동시간 단축의 역사라고 말해지는 것은 노동시간이 바로 권력관계와 관련된 문제임을 드러낸다³⁵⁾. 2021년 코로나 상황에도 불구하고 한국은 세계경제 10위를 기록하였다. 동시에 2019년 기준 연간 노동시간은 1천967시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(2천137시간) 다음으로 가장 길었다³⁶⁾. 이런 상황이다 보니 노동시간 단축은 노동계의 오랜 숙원이었다. 한국은 2021년에 대선후보를 자처하는 이가 주당 120시간 노동을 허용해야 한다는 말을 하는 사회다. 이는 노동자의 삶에 대한 고려없는 권력자의 폭력이다. 주당 120시간 노동은 사용자가 노동자에게 휴일 없이 하루 약 17시간의 노동을 요구할 수 있다는 뜻이다. 노동자에게 사람으로서 삶을 포기하도록 요구할 수도 있다는 발상 자체는 권력자의 폭력에 다름아니다. 그러나 이런 언설이 가능하고 실제로 이렇게 일하도록 요구하는 것이 가능한 사회가 바로 한국 사회다.

이러한 심각한 장시간 노동 현실에 반해 노동시간 단축에 대한 논의는 지금껏 일자리

34) 경향신문, 2020. 6. 20., 초단시간 노동자 보호방안 강구돼야
https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=202006200300045#c2b

35) 국미애(2018), 유연근무제와 페미니즘, 푸른사상사, P.52

36) KDI경제정보센터(2021), 세계10위 경제대국 한국, 국민 삶 만족도는 OECD 최하위권, 나라경제 5월호

나누기 관점에서만 논의해 왔다. 과도한 장시간 노동이 지금까지도 존속될 수 있는 이유로 첫째는 팽배한 성장중심주의 덕분이다. 자본은 대량 생산과 높은 이윤을 위해 노동자의 장시간 노동을 당연히 여겼고, 이는 성장중심주의로 인해 용인되었다. 더 많은 생산은 더 높은 성장이라 믿어 왔고, 이는 더 많은 자원과 에너지를 사용하게 하였다. 이 과정은 온실가스의 대량배출을 가져왔다. 하지만 이제는 이윤이 아니라 필요에 의한 생산과 노동으로 전환해야 한다. 이러한 전환은 자연스럽게 노동시간 단축을 가져올 수 있다. 영국 환경단체 ‘플랫폼 런던’은 “영국이 주4일 근무제로 전환하면 2025년까지 온실가스 배출을 연간 1억 2700만톤을 줄일 수 있다”고 주장했다. 개인 승용차 2700만대가 도로에서 사라지는 것과 같은 정도의 효과라고 보고서는 추정했다³⁷⁾.

두 번째로는 ‘노동시장 가족주의’가 강하게 작용하기 때문이다. 다른 사회에서는 쓰지 않는 말들이 한국 사회에서 쓰이는 말이 있다. 가족 같은 기업, 가족 같은 회사. 유교의 가족주의가 노동시장에 그대로 적용되면서 사용자는 가장의 역할을 자처하면서 노동자를 ‘먹여 살린다’고 주장해 왔다. ‘노동시장 가족주의’의 핵심은 기업에 대한 충성심을 제도화한 ‘장시간 노동체제’이다. 장시간 노동체제는 유교 가족주의의 ‘내외’ 구분에 따라, 남편의 가족에 충성하는 전업주부를 배경에 둔 2.0인 몫의 남성노동력을 사용할 수 있도록 제도화된 형태³⁸⁾를 기반으로 운용된다. 이러한 장시간 노동을 하는 가부장에 상응하여 여성에게 돌봄전담자로서의 역할을 강요해 왔던 것이다. 이는 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기로 굳어져 성차별을 온존시키는 역할을 담당해 왔다.

노동시간 단축은 더 이상 ‘일자리 나누기’의 관점이 아니라 탈성장과 기후 위기 대응, 성평등의 관점에서 논의되어야 한다.

○ 정책 대안

- 주35시간 근무제

● **중소영세사업장 노동자의 돌봄권 보장**

○ 현황 및 문제점

출산전후휴가가 90일로 늘어나고 육아휴직이 남녀 각각 1년씩, 그리고 비용의 사회분담화가 법률로 만들어진 것이 2001년이다. 그로부터 20년이 지났지만 유달리 현장 정착이 잘 되지

37) 한겨레, 2021. 5. 30., “기후 변화 또다른 해결사는 주4일 근무제
https://www.hani.co.kr/arti/science/science_general/997224.html#csidx3fa404f221c206790662fed896cd5e5

38) 홍찬숙(2017), 동북아 가족주의와 한국여성의 사회적 지위, 동북아역사논총 58, p375

않는 제도 중 하나이다. 여전히 여성들은 임신을 알리는 순간, 출산을 하고 나서, 육아휴직을 다녀와서 성과가 낮다거나 실적이 좋지 않다는 등의 핑계로 해고당하고 있다.

2020년 기준, 육아휴직자 중 남성의 비중은 24.5%였다. 네 명 중 한명이 남성이다. 그런데 남성육아휴직자 중 54.8%가 300인 이상 대기업 근무자였다³⁹⁾. 이는 절반 정도라고 생각하기 쉬우나 남성노동자 중 300인 이상 기업에 근무하는 비중은 16.1%다. 16.1%의 노동자가 전체 육아휴직자의 절반이 넘는다는 것은 대기업 노동자들이 주로 사용하고 있다는 의미이다. 중소기업사업장 노동자들에게 육아휴직은 그림의 떡이다. 남성이 육아휴직을 사용하는 것에 대해 터부시하는 사업장의 분위기, 사용하지 못 하도록 하는 직접적인 압박 등 다양한 요소가 작용하였을 가능성이 높다.

출산전후휴가 대상자는 건강보험공단에서 고용노동부와 사업주에게 출산대상자 통지하고, 고용노동부는 출산전후휴가 사용여부를 점검하고 미사용시 특별근로감독을 실시하고, 배우자출산휴가와 육아휴직의 경우는 중소기업사업장 사업주가 육아휴직 대상자 여부를 고용지원센터에 보고케 하고 3년 연속 육아휴직 사용자가 없는 사업장을 대상으로 특별 근로감독을 실시하는 것이다. 이를 통해 노동자에게 출산전후휴가와 육아휴직을 주어야 함을 상기시킬 수 있다. 3년 연속 사용자가 없는 사업장의 특별 근로감독을 예고함으로써 압박을 줄 수도 있다.

육아휴직 사용자가 퇴사 시 노동자에게 퇴사 사유를 제출토록 의무화하는 방안도 필요하다. 퇴사 신고를 하는 것은 사업주의 역할이라 마음대로 적는 경우도 많다. 하지만 노동자가 작성한 퇴사 사유가 정부에 접수된다고 생각하면 이는 큰 부담으로 작용할 수 있다. 근로감독관은 이 퇴사사유서를 참고하여 사업장 감독을 강화할 수 있다. 사업자 등록증 교부 시 선행조건으로 노동법 교육 수강을 요구하면 사업주로서의 책임과 의무를 숙지하여 법 위반일 발생하는 일은 현저히 줄어들 것으로 기대된다⁴⁰⁾.

○ 정책 대안

- 출산전후휴가 대상자는 건강보험공단과 고용노동부의 유기적인 협력시스템을 마련하고, 미 사용자가 있을 시 특별근로감독 실시
- 회사가 배우자출산휴가 육아휴직 대상자 여부를 고용지원센터에 정기적으로 보고하고 대상자가 있음에도 3년 연속 배우자출산휴가, 육아휴직 사용자가 없는 사업장 대상 특별 근로감독 실시
- 출산전후휴가·육아휴직 사용 신청을 노동자가 사업장과 고용지원센터에 직접 하도록
- 육아휴직 급여 소득대체율 100%로 상향
- 사업자등록증 발급 시 사업주의 노동법 교육 수료 의무화

39) 고용노동부 보도자료, 2021. 2. 11, '20년 남성 육아휴직자 수는 전년대비 23.0% 증가, 전체 육아휴직자 4명 중 1명은 아빠'

40) 일반음식점 사업자 등록증을 발급받기 위해서는 위생교육을 의무적으로 수료해야 한다. 이와 같은 방식으로 모든 사업자등록증 발급신청자에게 노동법 교육을 의무적으로 수료토록 한다.

● 모든 출산 여성에게 출산전후휴가급여, 일하는 모든 부모와 양육자에게 육아휴직급여 지급

○ 현황 및 문제점

2019년 기준 출산전후휴가 사용자 수는 73,306명이다. 2019년 출생아 수는 30만 2천 7백명으로 전체 출산모 대비 출산전후휴가 사용자는 24.2%에 불과하다. 2019년 20대 고용률은 59.0%, 30대 고용률은 62.0%, 40대 고용률은 65.2%에 이른다. 고용률과 출산전후휴가 사용자 비율 사이의 차이가 지나치게 크다. 이 차이는 몇 가지로 유추해 볼 수 있다. 첫째로는 현행 출산전후휴가급여 지급 조건은 고용보험 가입을 전제로 하며 사업주가 고용을 지속해 주어야만 한다. 이 조건을 충족할 수 있는 이들이 많지 않은 것이다. 노동을 하고 있지만 노동자로서 인정되지 않는 이들, 4대보험 가입이 되어 있지 않은 이들 등 고용보험 가입의 전제조건을 넘지 못 하는 이들은 원천적으로 출산전후휴가급여 지급대상에서 제외된다.

둘째로는 많은 회사들에서 출산전후휴가를 주지 않고 퇴사를 종용하기 때문이다. 실제 여성노동자회에서 운영하고 있는 평등의전화에 접수된 출산전후휴가 관련 상담을 살펴보면 ‘개인병원에서는 출산전후휴가를 쓰지 못 하고 대부분 퇴사한다’, ‘우리 회사는 출산전후휴가가 없어 못 해준다’는 답을 들은 이들이 많았다. ‘임신을 알린 후 늘 고성의 질책을 받고 있다’는 내담자도 있었다. 출산전후휴가를 신청하려고 하니 출퇴근 거리가 먼 다른 지점으로 출근하든지, 퇴사를 하든지의 선택을 강요하는 경우도 있었다⁴¹⁾. 이 뿐만 아니라 많은 여성노동자들이 출산전후휴가를 신청하기 전부터 사업주의 거부를 우려하고 있다. 여전히 현장에서는 법으로 규정된 여성노동자의 권리가 제대로 지켜지지 않고 있는 것이다.

출산전후휴가는 여성노동자가 출산으로 인해 노동을 중지할 수밖에 없는 상황에서 임금 상실없이 휴식을 보장받도록 하기 위해 만들어진 제도이다. 또한 출산은 개인의 문제가 아니라 사회와 국가가 책임져야 한다는 의미도 포함되어 있다. 그러나 여성노동자들 뿐 아니라 출산한 모든 여성들은 생계 수단으로서의 노동, 새로운 일을 위한 준비 등 생계를 위한 모든 일을 중지할 수밖에 없다. 게다가 출산으로 말미암아 퇴사를 강요받거나 계약을 해지당하는 일도 비일비재하다. 고용보험에 가입된 노동자만이 출산전후휴가 급여를 받을 수 있다는 것은 소수에게만 주어지는 권리가 되었다. 출산전후휴가는 생계에 관한 문제이자 건강권에 관한 문제이다. 모든 출산여성이 출산전후휴가 급여를 받으면서 안전하게 휴식을 취할 수 있는 제도가 필요하다.

육아휴직 역시 이와 마찬가지로 상황이다. 노동자이나 원천적으로 고용보험에 가입할 수 없는 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 노동자들은 원천적으로 배제된 권리이다. 또한

41) 여성노동자회, 2019 평등의전화 상담사례집 중에서 발췌

자영업자는 고용보험에 가입할 수 있는 영세자영업자들 조차도 육아휴직의 권리에서 배제된다. 학생이나 구직자, 무급가족종사자 역시 마찬가지이다. 육아휴직은 이제는 일하는 모두의 권리로 확장되어야 한다. 또한 아이를 부모만 양육한다는 기존의 고정화된 가족관계의 틀에서 벗어나야 한다. 누구든 아이의 주 양육자임을 증명할 수 있다면 이를 인정해주는 제도를 만들어야 한다. 이는 혈연 중심의 가족관계를 넘어 다양한 가족구성권을 인정하는 큰 흐름에서 인정되어야 할 것이다.

○ 정책 대안

- 모든 출산 여성에게 출산전후휴가 급여 지급
- 일하는 모든 부모와 양육자(구직자, 학생, 자영업자, 무급가족종사자, 프리랜서, 특수고용, 플랫폼 노동자 등)에게 육아휴직급여 지급

● 재난·위기 상황에서의 여성노동자 고용유지 매뉴얼 신설

○ 현황 및 문제점

여성들은 1997년 IMF 상황에서 여성집중부서 폐지, 여성우선해고, 사내부부 중 여성우선해고 등을 경험했다. 위기의 제1선에는 여성들이 놓여 있었고, 남성보다 먼저 해고되었다. 2008년 금융위기 당시에는 임시·일용직 여성노동자들이 우선 해고되었다. 그리고 2020년부터 시작된 코로나19 재난 상황에서 여성은 남성보다 더 많이 해고되었다. 2020년 여성 취업자 수는 1년 전보다 13만7000명 감소했다. 지난해 남성 취업자 수가 8만2000명 감소한 것에 비하면 1.7배 더 큰 규모다⁴²⁾. 비정규직 여성노동자들이 집중적으로 일자리를 잃었고, 특히 대면접촉서비스업에 종사하는 여성들의 감소가 두드러졌다. 이런 상황이지만 고용유지지원금 수혜자 중 여성은 40.1%에 그쳤다⁴³⁾. 여성이 더욱 위기 상황이지만 고용유지지원금은 남성에게 집중되고 있는 것이다. 위기가 반복될 때마다 가장 먼저 해고되는 여성비정규직의 고용을 유지하기 위한 정책이 필요하다. 여성비정규직만을 대상으로 하는 고용유지지원금을 별도로 정책화하는 방안이 필요하다. 또한 고용보험 등의 사회안전망 사각지대에 놓여 있는 특수고용, 프리랜서, 플랫폼, 초단시간 노동자 등에 대한 재난지원금도 고정된 정책으로 자리 잡을 필요가 있다. 재난이나 경제위기로 인해 일자리를 잃은 여성에 대한 우선고용 장려금 제도도 고민해 볼만 하다. 남성보다 1.7배 더 일자리를 잃고 있는 여성에게는 1.7배 이상의 정책이 투여되어야 한다.

이런 와중에 어린 자녀를 둔 3040 여성들 역시 장기화된 코로나 상황에서 돌봄공백을 견디지 못 하고 노동시장을 빠져나가고 있는 상황이다. 재난 상황에서의 공공돌봄

42) 아주경제, 2021. 6. 10. [고용 소외층 급증] 코로나, 여성 일자리에 더 가혹했다
<https://www.ajunews.com/view/20210609135908215>

43) 한국여성노동자회가 고용노동부에 정보공개청구한 결과, 2020년 7월 31일까지 고용유지지원금 수혜자는 585,399명으로 이중 여성이 234,902(40.1%), 남성 350,497(59.9%)명이었다.

이 무너졌기 때문이다. 어떠한 재난 상황에서도 견딜 수 있는 공공돌봄 시스템을 구축하고 재난 상황에서는 공공돌봄을 한층 더 강화할 수 있도록 매뉴얼화 되어 있어야 한다. 재난이나 경제위기가 닥칠 때마다 여성들은 가장 먼저 해고되어 왔지만 더 이상 반복되지 않는 여성노동자만을 위한 특별 대책이 필요하다.

○ 정책 대안

- 여성비정규직 대상 고용유지지원금
- 특수고용, 프리랜서, 플랫폼, 초단시간 노동자 등 사각지대 노동자 재난지원금
- 재난·위기로 일자리를 잃은 여성 우선 고용 장려금
- 어떠한 재난 상황에서도 흔들리지 않는 공공돌봄 강화 및 위기관리 매뉴얼 신설

6. 성평등 노동 실현을 위한 행정집행력 강화

● 통계청 산하 젠더 데이터 센터 설치

○ 현황 및 문제점

통계는 모든 정책의 기본이다. 현실 세계 사람들이 어떤 경향성으로 어떻게 살아가고 있는지를 알 수 있기 때문이다. 한편으로 그렇기 때문에 권력이 되기도 한다. 많은 사람들은 데이터에 기반해 이야기를 하면 단숨에 이해하기도 한다. 하지만 이 데이터가 전체로 뭉뚱그려지게 되면 집단의 고유성은 상실되고 평균에 묻혀버린다. 젠더 관점으로 데이터를 수집하고 분류하고 분석해 내는 작업은 그래서 매우 중요하다. 실상 여성에 대한 데이터는 공백 상태이기 때문이다. 통계청에서 다양한 자료를 찾기 위해 애써 보지만 원하는 주제어의 자료를 찾아도 성별이 분리된 자료를 얻는 것은 쉽지 않다. 지역에서 아무리 알고 싶어도 지역 여성노동자에 대한 상세한 노동 관련 데이터를 얻기 어렵다. 정책 현황도 마찬가지이다. 개별 정책의 수혜를 주로 얻은 성별이 어느 쪽인지 알아야 정책의 허점을 찾아내어 수정할 수 있다. 하지만 정보공개청구를 통해 다양한 통계자료를 요청해 보지만 성별 분리 통계가 없다는 답변을 듣기 일쑤다. 물론 여성을 대상으로 한 통계조사가 없기 때문에 그럴 수도 있지만 현황조사에서 성별분리통계가 존재하지 않는다는 것은 큰 문제이다.

성별분리통계는 기본 중의 기본이고 특히 행정기관의 기본이다. 양성평등기본법은 ‘국가와 지자체가 인적 통계를 작성하는 경우 성별로 구분한 통계(성인지 통계)를 산출해야 한다’고 규정하고 있다. 통계법도 성별 구분이 곤란하거나, 성별 구분의 실익이 없다고 인정하는 예외적인 경우를 제외하고는 성별 분리 통계 생산을 의무화하고 있다. 그럼에도 불구하고 112신고통계는 아예 성별분리통계를 집계하지 않는다. 그렇지만 경찰젠더연구회 회원인 이은애 총경이 2020년 5월7일~2021년 5월6일까지 1년 동안

경찰서로 접수된 112신고 2만850건을 신고자 성별에 따라 분석했다. 분석 결과를 보면, 112신고자는 남성(1만3510건·64.8%)이 여성(7304건·35.2%)보다 1.8배 많았다. 반면 중요범죄(살인·강도·절도·성폭력 등 강력범죄) 관련 신고는 여성이 하는 경우(631건·54%)가 남성(538건·46%)보다 많았다. 그런데 같은 중요범죄 신고라도 성별에 따라 경찰이 하는 조치에도 차이가 있었다. 신고자가 남성이면 ‘계속 조사’하는 비율이 42.5%였지만, 여성 신고자의 경우에는 26.4%로 뚝 떨어졌다. 반대로 신고받은 사건을 그 자리에서 종결하는 ‘현장 종결’ 비율은 남성 신고의 경우 31.8%, 여성 신고는 41.2%였다. 치안 서비스가 성별로 평등하게 제공되고 있는지 파악하려면 성별 분리 통계가 필요하다⁴⁴⁾.

같은 맥락으로 출산전후휴가 사용률 통계도 출산전후휴가 제도가 도입된 이래 한번도 집계된 일이 없다. 통계청에서 육아휴직 사용률 통계는 집계하지만 출산전후휴가 사용률 통계는 집계하지 않는다. 육아휴직에 견줘 기간이 짧은 출산전후휴가는 통계를 내기가 더 복잡하고, 우선순위에서도 밀린다는 이유에서다. 통계청 관계자는 “출산전후휴가 사용률 통계를 내는 것이 불가능하지는 않지만 육아휴직보다 복잡한 건 사실이다. 정확한 분모(출산전후휴가 대상자)를 산출하기 위해서는 별도 프로그램이나 알고리즘을 만들어야 한다. 게다가 육아휴직 사용률 통계도 공공과 민간이 한데 뭉쳐져 있어 아직 불완전하다. 먼저 육아휴직 사용률을 더 섬세하게 다듬고 차후에 출산전후휴가 사용률 통계를 검토해볼 의향이 있다”고 했다⁴⁵⁾. 연구자들은 이런 데이터를 요구하지만 통계청은 여전히 요지부동이다.

통계청 산하에 젠더 데이터를 생산하기 위해 각 통계들을 아우르고 수집하여 관리하며, 분석하고 활용하는 역할을 하는 곳이 필요하다.

○ 정책 대안

- 통계청 산하 젠더 데이터 센터 설치 : 젠더 데이터 생산을 위한 각 부처별 통계에 대한 요청과 조율을 요구하며 실제 데이터 수집, 시정, 분석의 기능을 하는 기구

● 성평등 노동을 고민하고 실행할 수 있는 행정 구조 확립

○ 현황 및 문제점

고용노동부는 1980년대 근로기준국의 부녀소년과, 1990년대초 근로여성국의 근로여성정책과를 두다가, 1990년대말 처음으로 고용평등국에 평등정책과와 여성고용과를

44) 한겨레, 2021. 7. 12, ‘성별 분류’조차 않는 112신고 통계, 젠더 데이터, 빈칸을 채우자 시리즈 중 <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1003094.html#csidxf3ea2e87b2511768cce3c024abc52e8>

45) 한겨레, 2021. 7. 19, 출산전후휴가 달랬더니 “퇴사해”…흔적도 없이 쫓겨나는 임산부 <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1004038.html#csidx8b67b2aed44b0aeaab9dadcf27b5b7>

운영하였다. 그러다 고용평등국을 없애고 2000년대 고용정책본부에 고용평등심의관과 여성고용팀을 두거나 고용정책실에 고용평등정책과와 여성고용과를 두어 운영하였다. 이후 2010년대 초 고용평등정책과는 없어지고, 여성고용정책과만 인력수급정책국으로 옮기면서 사실상 고용평등 일반에 대한 정책을 담당하는 부서가 없어졌으며, 여성고용분야는 인력수급정책, 즉 여성고용률을 개선하는 관점에서 인력수급정책국으로 편재⁴⁶⁾되었다. 현재 기획조정실 양성평등정책담당관과 통합고용정책국 내 여성고용정책과로 운영되면서, 여성고용문제는 여성을 비롯한 청소년, 고령, 이주 등 고용취약대상의 고용률 또는 고용의 질 개선 문제로 접근⁴⁷⁾되고 있다. 하지만 양성평등정책담당관의 본래 역할은 부처 안의 전 영역에서 성평등 관점을 고민하고 제공하는 성평등의 브레인이다. 현재는 그런 기능보다는 일선 행정업무를 우선으로 집행하고 있다.

성평등노동정책을 제대로 수행할 수 있는 체계를 잡기 위해서는 노동부의 고용차별분야를 종합적으로 규율하는 차별시정국 체계로의 정비가 필요하다. 단순히 여성일자리 확대가 아니라 고용평등정책의 하나로써 여성고용정책이 작동하도록 해야 한다. 여성고용정책이 고용평등을 위한 사업을 중심으로 상담과 신고사건, 근로감독으로 구체화되어야 지방노동관서의 상담, 신고, 근로감독 업무가 고용평등을 강화하는 방향으로 실행될 수 있다. 따라서 노동부의 고용평등부서의 정책사업이 지방노동관서의 집행행정에 일관되게 작동하도록 지방노동관서에도 고용평등실을 두고 고용차별개선을 위한 통합적 사무를 수행하도록 해야 한다.

또한 고용노동부 산하 양성평등위원회의 개칭이 필요하며 그 기능이 강화되어야 한다. 보다 포괄적인 논의가 가능하도록 성평등위원회로의 개칭이 필요하다. 그 어떤 분야보다 노동분야에서의 성평등이 시급한 현실이다. 현재 분기별 1회로 열리는 정례회의에서 성평등 노동 관련 현황을 파악하고 논의하기에는 부족하다. 다양한 내용을 논의하고 고민하는 장으로 재조직되어야 한다.

고용평등상담실은 현재 전국 21개소가 설치되어 있다. 고용노동부는 여성노동관련 정책을 내어 놓을 때마다 고용평등상담실이 중요 역할을 한다고 홍보한다. 하지만 그에 반해 설치된 개소가 부족하고 예산이 열악하다. 2020년 기준 전국의 성폭력상담소는 169개가 운영 중이다. 고용평등상담실은 이에 반해 21개소에 불과하다. 운영비는 대부분 인건비로 소진되는데 이마저도 부족한 실정이다. 2021년 개소별 기본운영비 예산은 2인 운영 10개소 4천5백2십만원, 1.4인 운영 11개소 3천4백9십만원에 불과하다. 2021년 최저임금이 월 1,822천원인데 1인당 월 1,883천원 꼴의 예산을 지급받고 있다. 경력인정이나 수당은 커녕 퇴직금 적립조차 어려운 실정이다. 현장 상담은 날로 증가하고 있고 상담의 난이도는 높아져 가고 있다. 고용평등상담실 강화가 절실하다.

46) 박선영외(2019), 「성인지적 근로감독행정 강화방안」, 한국여성정책연구원

47) 박주영(2021), '고용상 성평등 행정제도의 현황과 개선과제', 한국여성노동자회 2022선거대응 워크숍

현재 47개 지방노동관서에는, 성희롱·성차별전문위원회가 구성되어 있다. 이는 2018년 ‘성희롱·성폭력 근절 보완 대책’의 일환으로 마련된 것이다. 그러나 이름과는 다르게 실제 역할은 개별 사건에 대한 성희롱이나 아니냐를 판단하는 것으로 국한되어 있으며 위원회 자체도 잘 열리지 않는다. 예산마저도 제대로 마련되어 있지 않다. 지역의 성평등노동 실현을 위한 장기적 고민과 계획을 수립할 수 있는 단위로 역할 할 수 있어야 한다. 이를 위한 위상과 예산의 제고가 필요하다.

○ 정책 대안

- 고용노동부에 차별시정국 설치 : 노동현장에서의 성, 장애, 이주, 연령 등에 의한 차별을 시정하는데 집중하는 국 체계 신설
- 지방노동관서에 고용평등실 설치 : 고용차별개선을 위한 통합적 사무 수행
- 양성평등위원회 이름 변경 및 기능 강화 : 성평등위원회로 개칭, 정례회의 강화, 분과위원회 신설
- 고용평등상담실 강화 : 고용평등상담실 위상제고, 상담실 전체에 전일제 인력 3인 이상 배치 지원, 고용평등상담실 현재 21개에서 추가 설치
- 성희롱성차별전문위원회 강화 : 현재의 개별사건 성희롱 판단 중심에서 지역의 성평등 노동실현을 위한 실질적 논의기구로 기능하도록 위상과 예산을 배정

20대 대선, 여성노동자가 제안하는 대선의제

한국여성노동자회
서울여성노동자회
인천여성노동자회
광주여성노동자회
마산창원여성노동자회
부산여성회
전북여성노동자회
안산여성노동자회
부천여성노동자회
대구여성노동자회
수원여성노동자회
경주여성노동자회

X

전국여성노동조합
전국여성노동조합 서울지부
전국여성노동조합 인천지부
전국여성노동조합 경기지부
전국여성노동조합 대전충청지부
전국여성노동조합 전북지부
전국여성노동조합 광주전남지부
전국여성노동조합 경남지부
전국여성노동조합 대구지부
전국여성노동조합 경북지부
전국여성노동조합 부산지부
전국여성노동조합 울산지부
전국여성노동조합 고용노동부지부

**성평등 노동 가치
실현을 위한
사회적 대전환을
위하여**