지금, 여기, 여성노동자의 현실을 묻다
실태조사

<차례>

1. 실태조사의 배경과 목표 ····· 1
2. 조사 방법 및 일정 ····· 2
    1) 설문조사 ····· 2
    2) 면접조사 ····· 2
3. 조사결과 ····· 4
    1) 설문조사의 개요 및 설문 참여자 기본 정보 ····· 4
    2) 일터에서의 임금 및 노동시간 ····· 6
    3) 가사 및 돌봄노동 ····· 19
    4) 아프면 쉴 권리 ····· 27
4. 우리의 제안 ····· 28
5. 현장발언 ····· 32

2024.03.04.

주최 : 2024년 3.8여성파업조직위원회
주관 : 다른몸들, 변혁적여성운동네트워크 빵과장미, 사회주의를향한전진, 우리동네노동권찾기, 한국노동안전보건연구소

<표 차례>

표 1 면접 응답자 기본 정보 ····· 3
표 2 취업 상태 ····· 4
표 3 취업 유형 ····· 4
표 4 연령대 ····· 4
표 5 혼인여부 ····· 4
표 6 고용형태 ····· 5
표 7 근로계약서 상 노동시간 ····· 6
표 8 실제 노동시간 ····· 6
표 9 크로스 - 계약서 상 노동시간과 실제 노동시간 ····· 7
표 10 월급 수준(세전) ····· 8
표 11 월급 수준(세전) - 정규직 ····· 9
표 12 월급 수준(세전) - 비정규직 ····· 9
표 13 월급이 생계유지에 어떤지 ····· 10
표 14 정규직, 비정규직 - 임금과 생활 ····· 10
표 15 정규직, 비정규직 - 임금과 생활2 ····· 10
표 16 임금 인상에 영향을 끼치는 것 ····· 11
표 17 여성이기에 저임금인 경향이 있다고 생각하는지 ····· 12
표 18 여성노동자들이 생각하는 여성노동자들의 저임금 원인 (2개까지) ····· 13
표 19 여성노동자들이 생각하는 저임금 해결방안 ····· 15
표 20. 가사 및 돌봄노동의 성별불평등이 직장 활동에 영향을 끼치는 정도 ····· 19
표 21 하루평균 가사돌봄노동시간 ····· 19
표 22 크로스 - 하루평균 가사노동시간과 주 실제 노동시간 ····· 20
표 23 돌봄대상 여부 ····· 22
표 24 돌봄대상 ····· 22
표 25 가사 및 돌봄노동 수행에 있어서의 어려움 ····· 22
표 26 여성노동자들이 생각하는 돌봄 개선방안 ····· 24
표 27 국가의 가사돌봄 서비스 강화가 삶에 얼마나 도움이 될 거 같은지 ····· 26
표 28 윤석열 정부 돌봄정책 평가 ····· 26

<그림 차례>

그림 1 금액별 월급 비중(세전, %) ····· 8
그림 2 정규직과 비정규직, 금액 별 월급 비중(%) ····· 9
그림 3 하루 평균 가사 및 돌봄노동시간(%) ····· 20

1. 실태조사의 배경과 목표

우리 사회 여성 노동자는 수많은 일터에서 노동을 평가 절하당한다. 그리고 개별화된 무급 가사와 돌봄노동마저 짊어진다. 이로 인해 여성 노동자는 다시금 불안정한 노동조건으로 내몰린다. “2024년3.8여성파업조직위원회”(이하 조직위)는 저평가된 일터와 집안에서의 가사 및 돌봄노동에 관한 조사를 통하여 여성 노동자가 처한 현실을 드러내고, 이번 3.8 여성 파업의 정당성을 더 풍부히 보여주고자 했다.

기존의 여성 노동 실태조사는 사회적 생산영역에서 저평가된 노동 혹은 사적 영역에서 개별화된 가사 및 돌봄 노동 중 어느 한쪽에 국한되어 실시되거나, 임금노동과의 연관성에 근거해 다루는 경우가 많았다. 조직위는 설문과 면접을 통해 일터와 집안에서 가해지는 여성에 대한 구조적 차별 실태를 함께 조사하고, 둘 사이의 연관성을 살펴보기 위한 조사도 시도했다.

조직위는 이를 위해 설문조사팀을 별도로 구성하였고, 조직위 소속 단위와 연계하여 설문조사 사업을 진행했다. 또한 특수고용직, 5인 미만 사업장, 여성 중심 사업장과 여성이 거의 없는 사업장, 노동조합이 없는 사업장, 다양한 직종의 사업장, 아르바이트나 단기 하청 등 불안정한 일자리, 실업 상태나 전업주부 등 다양한 곳에서 일하는 여성들을 만나기 위해 사업장 밀집 지역과 도심 출퇴근길 거리, 온라인 등 곳곳에 찾아가 조사를 홍보하기도 했다. 이러한 과정은 여성 노동자를 에워싼 차별의 생생한 현실을 드러내기 위한 과정이자 동시에 여성파업 운동 주체의 고민을 확장하고 여성 노동자의 다양한 현장을 연결하려는 노력이었다.

또한 설문조사만으로 일터와 가정에서 느끼는 문제, 구조적 차별을 해결하기 위한 방안 등에 대한 여성 노동자의 생각 등을 정리하기에는 한계가 있기에, 조직위는 다양한 영역에서 일하는 여성 노동자들을 대상으로 한 면접도 병행했다.

우리는 설문조사 결과에 근거해 국가와 자본, 사회에 구조적 차별의 책임을 묻고자 한다. 성별 이분법을 떠나 모든 노동자가 차별과 억압을 없애기 위해 함께하는 투쟁의 중요성을 재확인하고 여성 파업 5대 요구를 위한 투쟁을 이어갈 것이다. 조직위의 실태조사 결과가 많은 이에게 의미 있게 다가가길 바란다. 또한 693명의 설문조사 참여자 및 21명의 면접조사 참여자 모두에게 다시 한번 감사드린다.

2. 조사 방법 및 일정

1) 설문조사

- **기본사항** : 직종, 고용형태, 노동시간, 연령대, 돌봄대상 여부 등
- **임금** : 임금수준, 생계유지에 느끼는 부분, 임금 인상에 영향을 끼치는 것, 여성노동자 저임금의 원인 및 해결방안에 대한 인식 등
- **가사 및 돌봄노동** : 가사 및 돌봄노동에 투여하는 시간, 가사 및 돌봄노동을 수행하면서 느끼는 어려움 및 해결방안에 대한 인식, 국가의 공공성 강화에 대한 인식, 윤석열 정부의 돌봄 정책에 대한 인식 등
- **실태조사 기간** : 2023.12.20. ~ 2024.2.7.
- 온라인 및 오프라인 설문, 총 693명을 대상으로 진행 및 분석

2) 면접조사

- 일터에서 주로 하는 일과 노동시간, 성별분업, 아프면 쉴 권리의 보장여부, 가사 및 돌봄노동을 수행하는 데에 있어 느끼는 어려움, 설문조사 항목에 체크한 이유, 조직위의 38 여성파업 요구 중 본인에게 특히 와닿는 것 등.
- 직종과 고용형태, 연령대, 돌봄 대상 여부 등을 다양하게 층화
- 조직위 참여 단위에게 면접자 섭외를 요청하기도 했고, 설문조사에 참여한 사람 중 면접 참여를 희망한 사람들과 면접을 진행하기도 함.

이름 (가명)	직업	연령	면접일시	고용형태	돌봄 대상 여부
김춘자	요양보호사	60대	2024.1.16	비정규직	O
박희영 외 2명[1)]	대리운전기사	50대	2024.1.26	특수고용	O
김정은	필라테스 강사	30대	2024.1.30	특수고용	X
이지선	콜센터 노동자	50대	2024.1.11	특수고용	O
박경순	학교 청소노동자	50대	2024.1.23	비정규직	O
김희주	가구 제조업 노동자	40대	2024.1.8	정규직	O
강희진	자동차 제조업 노동자	40대	2024.1.25	정규직	O
정은정	의료기사	30대	2024.1.23	정규직	O
이경희	가스검침 노동자	50대	2024.1.30	특수고용	O
천강희	톨게이트 노동자	50대	2024.1.16	무기계약직	O
이지유	아르바이트 노동자	20대	2024.1.15	일용직	X
박수민	보육교사	40대	2024.1.17., 23	정규직	O
이은진	해직교사	40대	2024.2.4	정규직	O
김명희	전업주부	50대	2024.2.6		O
정향숙	IT 기업 노동자	40대	2024.1.28	정규직	X
박보민	교사	50대	2024.1.26	정규직	O
이신지	대학 시간 강사	40대	2024.1.26	비정규직	O
김윤주	단체 활동가	30대	2024.1.20	정규직	O
이정민	교사	30대	2024.1.24	정규직	O
민지은	단체 활동가	20대	2024.2.12	비정규직	O
최영지	사무직 노동자	30대	2024.2.4	정규직	O

표 1 면접응답자 기본 정보, 모두 가명처리함.

1) 그룹면접 진행함.

3. 조사결과

1) 설문조사 개요 및 설문 참여자 기본 정보

2023년 12월 20일부터 2024년 2월 7일까지, 다양한 지역에서 온라인 및 오프라인으로 설문조사를 진행했다. 설문조사에는 총 700여 명이 응답해주었고, 끝까지 응답을 진행하고 설문조사 응답 제공에 동의한 693명을 대상으로 분석을 진행했다.

가. 취업상태 및 취업유형

	수 (%)
예	**635 (91.63%)**
아니오	58 (8.37%)

표 2 취업상태

	수 (%)
관리자 (공공기관/기업 고위직, 전문 서비스 관리직, 판매 관리직 등)	41 (5.92%)
전문가 및 관련 종사자 (과학, 공학, 보건 및 사회복지, 문화예술, 법률 등)	**132(19.05%)**
사무 종사자	**127 (18.33%)**
서비스 종사자 (경찰, 소방, 돌봄 및 보건, 운송, 조리 및 음식 등)	**168 (24.24%)**
판매 종사자 (영업직, 매장 판매, 통신 및 방문판매 등)	11 (1.59%)
농림, 어업 숙련 종사자 (농업, 축산업, 임업, 어업)	1 (0.14%)
기능원 및 관련 기능 종사자 (식품가공, 섬유의복, 목재가공 등)	4 (0.58%)
장치, 기계 조작 및 조립 종사자 (섬유, 화학, 금속, 기계 등)	4 (0.58%)
단순 노무 종사자 (건설, 광업, 운송, 제조, 청소, 가사도우미, 음식, 판매 등)	**120 (17.32%)**
전업주부	5 (0.72%)
노조/단체 활동가	55 (7.94%)
모름	25 (3.61%)

표 3 취업 유형

응답자의 92% 가까이가 현재 취업상태였다. 취업유형의 경우 한국표준직업분류를 따르되, 전업주부와 노조 및 단체활동가 선택지를 추가했다. 현재 취업하지 않은 경우 직전 직장을 기준으로 응답하게 하였다. 그 결과 서비스 종사자가 24.24%로 가장 많았고, 그 뒤로 전문가 및 관련종사자, 사무 종사자, 단순 노무 종사자 순이었다.

나. 연령대 및 혼인여부

	수 (%)
10대	0
20대	65 (9.38%)
30대	**170 (24.53%)**
40대	**188 (27.13%)**
50대	**203 (29.29%)**
60대	64 (9.24%)
70대	3 (0.43%)

표 4 연령대

	수 (%)
예	336 (48.49%)
아니오	357 (51.51%)

표 5 혼인여부

50대, 40대, 30대가 각 29.29%와 27.13%, 24.53%로 가장 많았다. 20대와 60대 역시 각 9% 가량의 비중을 차지했다. 이번 설문조사에서는 10대 응답자는 없었다. 혼인여부의 경우 혼인상태와 아닌 상태가 반반으로 비슷했다.

다. 고용형태

	수 (%)
정규직	**304 (43.87%)**
비정규직 (도급, 파견, 기간제 포함)	**307 (44.30%)**
특수고용노동자 (프리랜서 포함)	46 (6.64%)
시간제/아르바이트	20 (2.87%)
일용직	2 (0.29%)
모름	4 (0.58%)
기타	10 (1.44%)

표 6 고용형태

고용형태의 경우 비정규직이 44.30%, 정규직이 43.87% 순이었다. 특수고용노동자, 시간제 및 아르바이트가 그 뒤를 이었다. 기타 응답의 경우 “일반고용직, 해고자, 봉사자, 고용센터체험일자리, 가족기업” 등이 있었다.

2) 일터에서의 임금 및 노동시간

한국의 성별 임금 격차는 OECD에 가입한 1996년부터 27년째 최하위를 기록하고 있다. 그러면 여성 노동자에 납덩이처럼 붙어 이들의 임금을 끌어내리는 것은 무엇일까? 또는 여성 노동자의 임금 인상에 가장 중요한 영향을 미치는 것은 무엇일까? 조직위는 여성 노동자의 임금 인상에 영향을 미치는 구조적 원인을 짚기 위해 이들이 임금 인상과 관련하여 경험해 온 현실을 살펴보고자 했다.

가. 근로계약서상 노동시간 및 실제 노동시간

	수 (%)
주 40시간	**521 (75.18%)**
주 40시간 초과	69 (9.96%)
주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	64 (9.24%)
주 15시간 미만	16 (2.31%)
모름 또는 기억나지 않음	23 (3.32%)

표 7 근로계약서상 노동시간

	수 (%)
주 40시간	**390 (56.28%)**
주 40시간 초과 ~ 주 52시간 미만	**171 (24.68%)**
주 52시간 초과	42 (6.06%)
주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	62 (8.95%)
주 15시간 미만	17 (2.45%)
모름 또는 기억나지 않음	11 (1.59%)

표 8 실제 노동시간

근로계약서상 노동시간과 실제 노동시간을 주 단위로 물었다. 근로계약서상, 주 40시간 노동한다고 체크한 사람들이 75.18%로 가장 많았다. 그 뒤로 주 40시간 초과, 주 15시간에서 주 40시간 사이가 비슷한 비율로 뒤를 이었다. **하지만 실제 노동시간의 경우, 마찬가지로 주 40시간 일한다는 응답이 56.38%로 가장 많았지만, 주 40시간을 초과해서 일한다는 응답 역시 30.74%로 매우 높았다.**

	주 40시간	주 40시간 초과 ~ 주 52시간 미만	주 52시간 초과	주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	주 15시간 미만	모름 또는 기억나지 않음
주 40시간	374 (54.97%)	108 (15.58%)	24 (3.46%)	7 (1.01%)	5 (0.72%)	3 (0.43%)
주 40시간 초과	6 (0.87%)	48 (6.93%)	13 (1.88%)		1 (0.14%)	1 (0.14%)
주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	7 (1.01%)	9 (1.30%)	1 (0.14%)	46 (6.64%)	1 (0.14%)	
주 15시간 미만	0	2 (0.29%)	0	5 (0.72%)	9 (1.30%)	
모름 또는 기억나지 않음	3 (0.43%)	4 (0.58%)	4 (0.58%)	4 (0.58)	1 (0.14%)	7 (1.01%)

표 9 크로스 - 계약서상 노동시간과 실 노동시간

근로계약서상 노동시간과 실제 노동시간의 차이를 알아보기 위해 두 문항을 교차분석하였다. 둘 문항 모두 응답한 사람들만을 대상으로 진행하였다. 표 9에서 세로가 근로계약서상 노동시간이고, 가로가 실제 노동시간이다. **근로계약서상 주 40시간 일한다고 체크한 521명 중, 주 40시간을 초과하여 일한다고 응답한 사람들이 132명**이었다. **근로계약서상 주 40시간을 초과해서 일한다고 응답한 사람들의 다수도 실제로 그렇게 일하고 있었다.** 근로계약서상 주 15시간 미만 일한다고 응답한 17명 중 절반 가까이가 이보다 초과해서 일하고 있었다.

나. 임금실태

	수
50만원 미만	12 (1.73%)
50만원 이상 ~ 100만 원 미만	18 (2.60%)
100만원 이상 ~ 150만 원 미만	32 (4.62%)
150만원 이상 ~ 2,060,740원 미만 (2024년 최저임금 기준)	**135 (19.48%)**
2,060,740원 (2024년 최저임금)	**110 (15.87%)**
2,060,740원 초과 ~ 250만 원 미만	**183 (26.41%)**
250만원 이상 ~300만 원 미만	74 (10.68%)
300만 원 이상 ~ 400만 원 미만	74 (10.68%)
400만 원 이상	55 (7.94%)

표 10 월급 수준(세전)

응답자에게 세전 월급 수준을 물었다. **그 결과 70%가 넘는 사람들이 250만 원 이내의 월급을 받고 있었다.** 여성노동자들의 저임금 실태를 단적으로 확인할 수 있는 결과다. 개별 응답으로는 2024년 최저임금에서 250만원 사이가 가장 많았다. 150만 원에서 2024년 최저임금이 19.48%, 2024년 최저임금 19.87%로 그 뒤를 이었다.

서울시교육청의 경우 2024년 생활임금을 시급 12,140원 (209시간 기준 월 2,390,124원)으로, 경기도 교육청의 경우 생활임금을 시급 12,500원(209시간 기준 월 2,612,500원)으로 설정했다. 이것과 비교해봐도, 많은 여성노동자들의 현재 월급이 적게 책정되고 있다는 점을 알 수 있다.

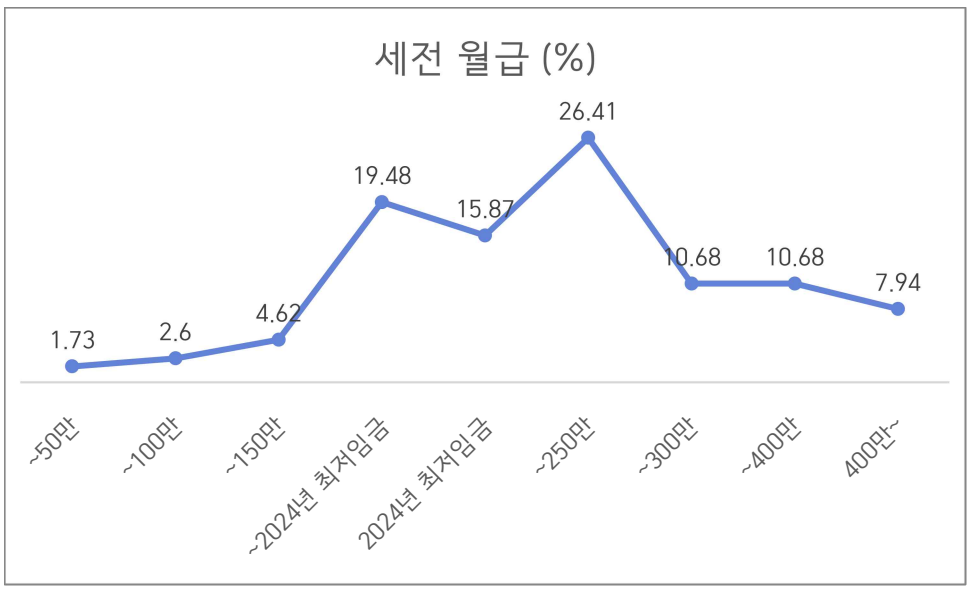

그림 1 금액별 월급 비중 (세전, %)

	수 (%)
50만원 미만	2 (0.66%)
50만원 이상 ~ 100만 원 미만	0
100만원 이상 ~ 150만 원 미만	8 (2.63%)
150만원 이상 ~ 2,060,740원 미만 (2024년 최저임금 기준)	40 (13.16%)
2,060,740원 (2024년 최저임금)	25 (8.22%)
2,060,740원 초과 ~ 250만 원 미만	75 (24.67%)
250만원 이상 ~300만 원 미만	57 (18.75%)
300만 원 이상 ~ 400만 원 미만	50 (16.45%)
400만 원 이상	47 (15.46%)

표 11 월급 수준(세전) - 정규직

	수 (%)
50만원 미만	8 (2.13%)
50만원 이상 ~ 100만 원 미만	18 (4.8%)
100만원 이상 ~ 150만 원 미만	22 (5.87%)
150만원 이상 ~ 2,060,740원 미만 (2024년 최저임금 기준)	**94 (25.07%)**
2,060,740원 (2024년 최저임금)	**85 (22.67%)**
2,060,740원 초과 ~ 250만 원 미만	**108 (28.8%)**
250만원 이상 ~300만 원 미만	15 (4%)
300만 원 이상 ~ 400만 원 미만	19 (5.07%)
400만 원 이상	6 (1.6%)

표 12 월급 수준(세전) - 비정규직

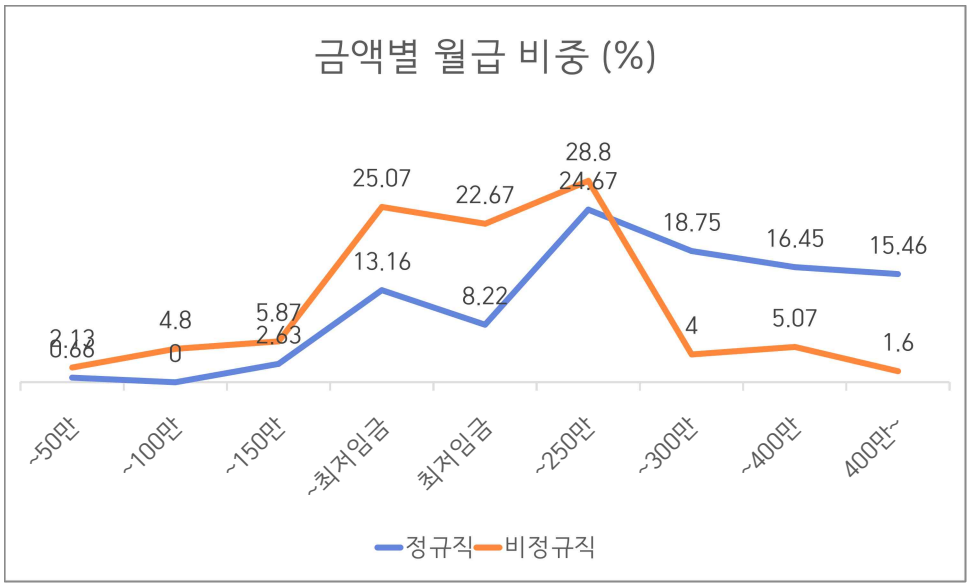

그림 2 정규직과 비정규직, 금액별 월급 비중(%)

한국 사회에서 비정규직은 고용 불안과 저임금에 더욱 시달리고 있다. 이번 설문조사에서도 고용형태 별로 나눠 임금수준을 분석하고자 했다. 고용형태에서 “기타”와 “모름”에 응답한 사람은 제외했고, 일용직, 특수고용, 시간제 및 아르바이트 노동자는 비

정규직에 포함하여 분석하였다. **조사 결과, 특히 비정규직에서 90%에 가까운 사람들이 250만원보다 적은 월급을 받고 있었다. 최저임금 이하로 월급을 받는 사람 역시 60%가 넘었고, 최저임금을 받는다는 응답도 22%가량이었다. 35%가 넘는 사람들이 최저임금보다 적은 월급을 받는다고 응답하였다.**

다. 임금과 생활수준

	수 (%)
매우 적은 편이다.	**242 (34.92%)**
적은 편이다.	**264 (38.10%)**
보통이다.	170 (24.53%)
많은 편이다.	14 (2.02%)
매우 많은 편이다.	3 (0.43%)

표 13 월급이 생계유지에 어떤지

월급이 생계유지에 어떠한지를 물었다. **그 결과 응답자의 72.9%가 적은 편이거나 매우 적은 편이라고 답했다.** '보통이다'라고 답한 24.5%를 제외하면, 많은 편이라고 답한 응답자 비율은 2.4%에 그쳤다.

	매우 적은 편	적은 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많은 편
정규직	**56 (18.36%)**	**122 (40%)**	114 (37.7%)	9 (2.95%)	2 (0.66%)
비정규직	**183 (48.8%)**	**139 (36.8%)**	48 (12.8%)	5 (1.33%)	1 (0.27%)

표 14 정규직, 비정규직 - 임금과 생활

	매우 적은 편이다 + 적은 편이다	보통이다~매우 많은 편이다
정규직	178 (58.55%)	126 (41.45%)
비정규직	**321 (85.6 %)**	54 (14.4%)

표 15 정규직, 비정규직 - 임금과 생활 / OR 4.21

마찬가지로, 정규직과 비정규직을 나누어 임금이 생활에 끼치는 영향을 분석해보았다. 전반적인 저임금의 상태를 반영하듯, 정규직에서도 58.55%가 현재의 임금이 적은 편이라고 인식하고 있었다. **최저임금의 영향을 절대적으로 받고 고용불안에 시달리는, 그리고 여러 이유로 여성들이 비정규직에 내몰리기 쉬운 상황이 반영되듯, 비정규직 여성노동자들의 85.6%가 현재의 임금이 적은 편이라고 응답했다.** 면접조사를 통해서도, 현재의 월급이 생계유지에 부족하다는 응답을 확인할 수 있었다.

> **지금은 외식을 안 해. 회사에서 시켜먹는 점심 반찬이 남으면 싸와.** 제일 싼 걸로 맨날 똑같은 반찬이 나오는 뷔페식인데 여자들이 나중에 먹고 언니들 뒤에 내가 맨 나중에 먹으니까. 그럼 **단무지, 햄, 계란 정도만 더 넣어서 그걸로 저녁에 김밥을 싸놔. 딱 3줄만 싸놔. 그럼 그걸로 아침밥 먹고, 배우자는 다음날 회사 도시락으로 싸가지. 애들 용돈 줄 돈은 없어.** 그래서 애들 둘 다 알바를 계속해서 용돈은 벌어. 둘째가 방학에 특강을 들어

야 하는데 250만 원인거야. 우리가 돈이 없으니까 둘째가 '너무 비싸잖아' 그러면서 안 듣겠다는 거야. (중략) 그랬더니 둘째가 우리한테 미안하다고 말하더라. (김희주)

지금 당장 내가 갚아야 할 것들이고 지금 내가 생산하기 위해서 하루 벌어서 하루 먹고 살기는 하는데 나중에 이게 나의 젊음과 건강이 영원하지 않잖아요. 그래서 뭔가 이제 나중에 큰돈 들어갈 것 그리고 저희 강아지 병원비라든지 이런 것들 대비해서 적금을 들어놔야 나중에 부담이 없을 텐데 나중에 내가 그렇다고 해서 고임금 노동으로 갈 확률이 정말 적을 텐데, 지금 당장 내가 지금 이렇게 살기에도 바쁜데 갑자기 큰돈 들어갈 일이 나오면 나는 어떻게 해야 되지 대비할 수 있으려나 하는 걱정이 되게 컸던 것 같아요. (민지은)

안 그래도 여성노동자들은 직장에서 저임금을 받으며 착취당하고 있지만, 부동산 자본이나 금융자본이 수탈해가는 적지 않은 금액이 생계유지에 어려움으로도 작동하고 있었다. 면접조사 응답자들은 최저임금 수준의 임금을 받고 있지만, 임금의 상당수가 대출이나 임대료로 나가고 있다고 말했다.

70% 정도는 대출과 임대료로 나가고 있다. 부담이 많이 되는 수준이다. (최영지)

아파트 대출이 그전에는 50만 원 왔다 갔다 그랬거든 근데 지금 70만 원 넘게 나가. (그외) 자동차 할부는 거의 60만 원. (김희주)

IMF가 터지면서 부모님이 연쇄 파산했고, 연대보증 때문에 그때부터 저의 빚은 시작했다. 계속 허덕였다. 한편으로는 보이스피싱을 당했는데, **계속 대출로 매우면서 더 큰 어려움을 가지게 됐다. 임금 100% 이상이 임대료나 대출이자로 나간다.** (이은진)

라. 임금 인상에 영향을 끼치는 것

	수 (%)
국가의 최저임금 인상	336 (48.48%)
회사의 임금인상	161 (23.23%)
노사 교섭 결과	125 (18.04%)
개인의 노력 (성과급 확보 등)	47 (6.78%)
기타 (직접 입력)	24 (3.46%)

표 16 임금인상에 영향을 끼치는 것

조사 결과, 응답자의 **48.5%가 노동자의 임금 인상에 가장 중요한 영향을 미치는 것은 "국가의 최저임금 인상"이라고 답했다.** 이어 회사의 임금인상은 23.2%, 노사 교섭 결과라는 응답은 18%, 성과급 확보 등 개인의 노력이라는 응답은 6.7%로 나타났다. 결과적으로 절반에 가까운 응답자가 국가의 최저임금 인상이 노동자의 임금 인상에 가장 중요한 영향을 미친다고 답했는데, 이는 여성 노동자의 현실을 정확하게 반영하고 있는 응답이다. 비정규직이기에 회사와의 협상력이 낮고, 또 최저임금을 받기 때문에 최저임금을 인상하는 것은 여성 노동자 절반의 임금을 인상하는 집단적인 효과를

가지기 때문이다. 물론 회사나 노사 교섭 역시 임금인상에 중요한 영향을 미칠 수 있지만, 회사 스스로 노동자가 필요로 하는 정도의 임금인상에 나서는 경우는 흔치 않다. 더구나 여성 노동자의 약 90%가 미조직 노동자라는 점을 고려하면, 노사 교섭 결과의 경우는 노동조합이 있는 일부 사업장에 한정되는 한계를 지닌다.
면접에 참여한 다양한 여성노동자들 역시, 최저임금 인상이 자신의 저임금 문제를 해결할 수 있는 가장 결정적인 이유라고 지목했다.

> **난 지금 최저시급 인상이 간절해. 일하는 것에 비해 너무 임금이 작아서야. 최저임금이 올라야 회사가 억지라도 울며 겨자 먹기로 임금을 올려주니까. (중략)** 재작년이랑 작년에는 최저시급으로 해서 30원 올랐어. 기가 막혔어. 왜냐면 내가 그때보다 지금 훨씬 할 수 있는 게 많은데도. **보통 직장에서 일 시작하고 1년, 2년이 지나면 처음보다 할 수 있는 게 달라지는데도 회사는 이것만 줘도 된다고 생각하는 게 있는 것 같고.** 나에 대해선 처음에는 기술 배우고 나면 임금 올려준다고 약속했는데 약속을 안 지켜. 아니 약속을 안 지켰다고 볼 수는 없어. **최저시급이 올랐기 때문에 오르긴 올랐어. 그래서 최저임금이 좀 올랐으면 좋겠어, 팍팍.** (김희주)

> **2022년에 다니던 학원이 제가 다닐 때는 1만 원이었는데 2024년이 되면서 최저임금이 같이 올랐잖아요, 얼마 전에 광고가 올라왔길래 봤는데 1천원이긴 한데 오르긴 올랐더라고요.** 같은 업무이긴 한데도 그거 보고 같이 오르긴 오르는구나 싶더라고요. (이지유)

> **최임을 기준으로 모든 생활의 요금이 편제된 것 같아서 더 많이 올라야 한다고 생각한다.** 임금이 보장돼지 않기 때문에 추가 노동을 해야 하는 상황이다. (최영지)

마. 여성과 저임금의 경향성

	수 (%)
매우 그렇다	**285 (41.13%)**
그렇다	**258 (37.23%)**
그렇지 않다	101 (14.57%)
매우 그렇지 않다	17 (2.45%)
잘 모르겠다	32 (4.62%)

표 17 여성이기에 저임금인 경향이 있다고 생각하는지

성별 임금격차는 우리 사회의 구조적인 문제다. 여성은 '가장이 아니'라거나 '반찬값을 벌러 왔다.'라는 사회적 편견이 여전하며, 임신 출산으로 인해 해고되어도 '어쩔 수 없는 개인 사유'로 취급되는 경우가 많다. 여성 노동자에게는 낮은 직급과 불안정한 노동조건이 당연시되기도 한다.
이번 설문조사에서도 여성노동자들의 인식을 확인할 수 있었다. 여성이기 때문에 상대적으로 임금이 낮은 경향이 있다고 생각하는 응답자는 78.3%였다. 특히 41.1%는 '매우 그렇다'라고 대답했다. 이 같은 결과는 여성 노동자 역시 여성의 임금을 끌어내리는 다양한 원인이 성별 요소와 맞물려 작동한다는 것을 체감하고 있다는 사실을 나

타낸다. 면접자들 역시 여성 저임금과 성별임금격차에 관한 문제의식과 그 사례를 생생하게 전해주었다.

> **우리가 태어나면서 엄마의 뱃속에서 태어날 때 똑같이 동등하게 태어났잖아요**. 똑같이 10달을 품고 태어났는데 남자라는 이유만으로 대접이 다르잖아요. 밥 먹는 것도 삼시세끼 똑같고 잠자는 것도 똑같은데. **가부장적인 게 뿌리 깊어서 남자가 우선되는 세상이 만들어졌다고 생각하거든요.** 그래서 여성들이 아무리 소리치고 외쳐도 안 먹혔던 거잖아요. **외주화 업무는 다 여성입니다. 외주화된 상태에서도 남성이 임금이 더 높아요.** 검침은 근로자성도 없어요. (이경희)

바. 여성 저임금의 원인과 해결방안

	수 (%)
사회와 기업이 여성노동의 가치를 낮게 평가해서	**503 (76.21%)**
가사나 육아, 가족 돌봄을 주로 여성이 하다 보니 경력이 끊겨서	248 (37.58%)
고임금 일자리에는 여성이 취업하기 어려워서	84 (12.72%)
비정규직 등 여성들이 일하는 일자리가 더 불안정해서	**367 (55.61%)**
여성은 남성보다 업무능력이 떨어져서	9 (1.37%)
기타	16 (2.42%)

표 18 여성노동자들이 생각하는 여성노동자들의 저임금 원인 (2개까지)

여성노동자들이 생각하는 구조적인 저임금 원인을 찾아내어 이를 개선하는 것은 여성의 권리 향상에 중요하다는 문제의식 하에, 여성노동자들 스스로가 생각하는 저임금의 원인을 2개까지 고르도록 하였다. 3개 이상 고른 응답들은 삭제했고, 총 660개의 응답을 가지고 분석했다. 설문조사팀은 여성 노동의 가치를 저해하는 보편적인 조건들을 가지고 보기를 기술했다. 여성 노동의 가치를 인정하지 않는 기업이나 사회적 조건을 포함하여, 경력단절, 취업 성차별, 고용 불안이라는 조건 그리고 이를 비롯해 여성의 업무능력이 남성보다 떨어진다는 사회적 편견도 원인 중 하나로 선택할 수 있도록 포함했다.

조사 결과, 가장 많은 비중으로 선택된 응답은 '사회와 기업이 여성노동의 가치를 낮게 평가해서'(76.2%)와 '비정규직 등 여성들이 일하는 일자리가 더 불안정해서'(55.6%)였다. 이 두 가지 응답을 세트로 고른 사람 역시 254명으로 가장 많은 수였다. "가사나 육아, 가족 돌봄을 주로 여성이 하다 보니 경력이 끊겨서"가 37.58%로 뒤를 이었다. 사회의 여성노동에 대한 저평가와 불안정 일자리로 여성이 내몰리는 구조적 특성을 명확히 인식하고 있었다는 점을 보여준다. 사회가 여성에게 떠맡긴 부담이 노동시장에서의 저임금과 연결되어 있다는 점 역시 확인할 수 있다.

면접조사 응답자들도 여성 노동자가 구조적으로 겪게 되는 문제에 대해 자신의 경험을 들려주었다. 특히 가장 많은 응답자가 1순위로 선택한 '사회와 기업이 여성노동의 가치를 낮게 평가해서'라는 응답에서는 이 문제가 가사돌봄과 맞물려 있다는 점을 지적하며 해당 문제의식을 설명했다.

잘 모르는 분들은 그렇게 얘기를 해요, '오전에 일하고 오후에 가면 되겠네, 시간이 되게 자유롭지 않겠냐.' 육아를 하시는 분들이나 아이가 있으신 분들은 아이 때문에 일찍 갈 수 있으니까 그런 거를 나름 장점으로 활용하는 부분도 있어요. **근데 또 어떻게 보면 '그래 여자들은 아이 키우고 어차피 일 많이 못하니까 그냥 이 정도 일만 해.' 이렇게 볼 수도 있는 거라고 저는 생각해요.** '여자들이 하기에는 좋은 직업 아니냐.' 이런 얘기를 하는 남자 선생님들도 계셨어요. **'어차피 여자가 하는 일은 그냥 약간 부업 정도고, 시간제로 이 정도만 일을 해도 돼'라고 보는 경향이 큰 것 같아요. 근데 모든 여자들이 다 육아를 하고 그런 거 아니잖아요. 그러면 이걸로는 생계가 안 되거든요. 여자가 하는 일은 그 노동의 가치를 제대로 평가하지 않는 것 같고, 결국에는 가사나 육아를 하면서 뭔가 할 수 있는 일은 이런 거밖에 없다라고 하면, 시간제밖에 안 남는 거예요.** (이신지)

나이 드신 여성, **한 50대 60대 분들에 대해서 '집에서 놀면 뭐 해 이렇게 하지 뭐.' 하면서 약간 노동의 가치를 약간 하락시키는 생각으로.** 그렇게 대우받는 게 아닌가, 그런데 **막상 나오면 너무나 힘든 노동의 강도를 당하는데 거기에 맞는 처우는 못하는.** (박수민)

면접조사 응답자들은 '비정규직 등 여성들이 일하는 일자리가 더 불안정해서'라는 응답에 대해 아래와 같은 사례를 제시했다.

사실 연쇄적이긴 하잖아요. 육아 등 때문에 경력이 끊기면 고임금 자리에 사실 취업하기 어렵고. (중략) 그리고 여성들이 가사나 돌봄을 병행하시는 분들이 많다 보니까, 그러면 이걸 병행할 수 있는 직군을 찾는 것 같거든요. 좀 더 여성들이 그런 걸 적극적으로 찾잖아요. 저도 그렇거든요. 그 과정에서 저 같은 경우에는 분야가 전환되면서 경력이 어쨌든 어느 정도 단절이 된 것도 있죠. (김윤주)

언니들 '새치기'라고 해서 당일치기, 일용직으로 와서 일하는 사람들이 있어. 근데 이 사람들이 정규직이 되고 싶은데 회사가 안 뽑아줘. 그러니까 여성들 임금이 조금씩 낮아지는 거야. 나이가 조금 있는 사람은 적은 금액으로도 정규직으로 일하러 가. 써주질 않으니까. 어떤 언니는 경력이 오래됐고 되게 잘하는데 채용할 때 월급을 **'알아서 맞춰 주세요' 그랬대. 알아서 주세요는 우리가 통상 내 수준에 맞게, 내 몇 년 차에 맞게끔 잘 알아서 달라는 얘기잖아. 그랬더니 회사가 이 언니에게 최저시급을 준 거야.** 결국 정규직으로 다니다가 너무 아니다 싶어서 그만두었다고 해. (김희주)

'가사나 육아, 가족 돌봄을 주로 여성이 하다 보니 경력이 끊겨서'라는 응답과 관련해서도 많은 사례를 들을 수 있었다.

아이들을 돌봐야 하잖아요. 괜찮은 회사들은 육아휴직을 주지만. 그렇게 된다면 경력단절이 되어 버리는 거죠. 애들 키울 시간 동안에 사회는 또 변하잖아요. 나는 나이를 먹잖아요. 그럼 정말 갈 데가 없는 거예요. 그러니까 경력이 단절돼버리고요. 저는 아이 세 명을 놔두고는 회사를 갈 수가 없어서 서비스직[2]만 쫓아다닌 거예요. (김명희)

2) 이 경우 회사는 전일제 정규직, 서비스직은 비정규직을 염두에 두고 발언한 것으로 해석된다.

나는 돈을 많이 벌고 싶어, 돈 많이 주는 데 가고 싶어, 그래서 이런 거 저런 거는 다 신경 안 쓰려고 해.'라는 친구들이 보통 고임금을 받는 대기업에 가 있더라. (질: 그분들은 도우미를 고용하시나요?) **아니요. 그냥 아예 돌봄이라는 건 일체를 할 생각이 없어요.** (김윤주)

육아휴직 당시에는 거주하는 아파트의 등·하원 아동이 4명이었는데 보호자가 모두 엄마였죠. **요즘 5시쯤 퇴근할 때 큰 유치원 버스 하원 모습을 보게 되는데 10명 정도 모인 보호자 모두가 엄마죠. 그 장면만 봐도 얼마나 많은 여자가 육아를 위해 경력을 포기하는지를 알 수 있어요.** (이정민)

약간 '너는 이 정말 열악한 조건의 노동인데 일과 돌봄을 같이 병행할 수 있으니까 얼마나 좋아.'라고 그냥 퉁 치는 분위기 가 좀 있었어요. (민지은)

설문조사 응답에서도 '부장교사 등 보직을 맡을 때 여성은 배제당하고 남성이 우선되어'서, '승진심사에서 차별당해서', '남성 위주의 사회에서 여성 노동은 좋은 인사평가를 받기 힘들어서' 등, 비슷한 경향의 응답들도 확인할 수 있었다.

	1순위	2순위	3순위
생활임금 수준으로 최저임금 인상	**182 (37.06%)**	92 (18.74%)	67 (13.65%)
정규직, 전일제 등 좋은 일자리의 확대	**116 (23.63%)**	**118 (24.03%)**	65 (13.24%)
여성의 임금차별 해소	110 (22.40%)	93 (18.94%)	83 (16.90%)
여성의 승진차별 해소	19 (3.87%)	55 (11.20%)	47 (9.57%)
여성노동자들의 노동조합으로의 조직	6 (1.22%)	24 (4.89%)	40 (8.15%)
여성노동자들의 교섭력 강화 (노사협의회나 노동조합 여성 간부의 확대, 역할 강화 등)	16 (3.26%)	35 (7.13%)	47 (9.57%)
경력단절 해소를 위한 공공정책 강화 (공공돌봄 서비스의 강화 등)	42 (8.55%)	66 (13.44%)	**117 (23.83%)**

표 19 여성노동자들이 생각하는 저임금 해결방안

응답자들이 생각하는, 저임금의 해결방안의 우선순위를 확인하고자 1순위에서 3순위까지 매겨보도록 요청하였다. 모든 항목에 1순위를 체크한 응답이나, 한 가지 순위에서 여러 항목을 체크한 것은 삭제하였다. 1순위만 체크한 것, 1순위와 2순위와 체크한 것은 포함하였다. 총 491개의 응답을 가지고 분석하였다.

'생활임금 수준으로 최저임금 인상'(37.1%)이 1순위에서 두드러지게 높았다. 앞선 응

답에서 임금 인상에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 절반에 가까운 응답자가 최저임금 인상을 꼽았다는 점과 일맥상통한다. 면접조사에서도 실제로 많은 응답자가 생활임금 수준으로 최저임금 인상이 여성 저임금 문제를 해결할 수 있는 실질적인 대책이자 절박한 문제라고 입을 모았다.

> 워낙에 저임금 노동에 많이 계셔서 기본적으로 좀 해결이 될 것 같고. **여성 노동자들끼리 뭔가 규합을 하거나 이런 게 현실적으로 어렵게 느껴져서 그냥 최저선을 높이는 방식을 선택을 하게 되는 거 같고요.** (김윤주)

"정규직, 전일제 등 좋은 일자리 확대" 역시 1순위와 2순위에서 고르게 높은 비중을 차지했다. 면접조사에서도 "같은 시간대 같은 요일에 일할 수 있다는 안정감", "내가 생활을 안정적으로 꾸려갈 수 없다는 점에서 오는 불안감" 등을 이야기하며, 그 필요성을 지지했다.

> 만약 잘렸다면 다른 일로 바꾸게 되는데, **같은 시간대 같은 요일에 똑같이 일을 하게 될 거라는 가능성이 너무 낮고 보장도 없고.** 그런 부분에서 이제 건강적인 면에서 많이 문제가 생기는 것 같고. 저도 다른 학원으로 일을 바꾸면서 운동을 다니던 거를 못 가게 되어서, 그런 부분에서도 건강적으로 문제가 좀 생겼고요. **임금적인 면에서도 제가 이제 일주일 뒤에 이제 마지막 임금을 받고 나서는 어떻게 될지 모르는 상황. 그런 게 좀 많이 걱정이 되기도 하고.** (이지유)

> **늘 불안하죠. 적금을 들 때도 고민을 하게 되는 거예요. 그거를 내가 당장 3개월 후에도 이 돈을 내가 넣을 수 있는지 없는지 그걸 장담을 못하는데.** 특히 나이가 들수록 그런 것 같아요. 이제 30대 후반 넘어가고 한 번 부당해고 겪고 나서 상황이 사실상 더 나빠지고 있는 거 보니까 굉장히 많이 의욕도 떨어지고 생활도 불안하고 그래요. (중략) 지금은 대학들이 갱신기대권을 아예 인정을 안 하겠다라고 해서 매 학기 형식적인 공고를 내요. 그러면 저는 그거를 보고 강의 평가에 따라서 서류를 내야 하고 동영상 시범강의 자료를 내야 하고 이러는 거예요. **이제 방학이 되면 즐겁지가 않아요. 쉴 수 있다 이런 생각이 드는 것도 불안하고 다음 학기가.** (이신지)

> 많은 보육 교사들이 1년에 한 번 원장님이랑 근로계약서를 다시 쓰는데, 그 자리는 원장님이 나가주세요라는 말을 할 수 있는 자리도 되는 거거든요. **"나랑 5년 일해" 하고 계약서를 쓰는 곳은 없거든요.** (박수민)

가장 많은 설문조사 응답자들이 3순위로 선택한 '경력단절 해소를 위한 공공정책 강화(공공돌봄 서비스의 강화 등)'에 대해서도 면접조사자들은 "다른 미래의 선택지를 고민할 수 있다는 안정감"(김윤주)과 "노동시간 단축, 육아휴직 사용 시 가산점 부여"(이정민) 등의 예시를 제시했 그 필요성을 지지해 주었다.

제가 학원 알바에서 잘리고 나서 다들 집에서 좀 쉬어라 이렇게 얘기를 하는데, 사실 저는 물론 생활비 면도 있지만 제가 그만두면, 잠깐이라도 아르바이트를 쉬면, 다시 취업하기 어려울 것 같아서. 아르바이트긴 하지만 같은 부분으로 다시 들어가기 힘들 것 같아서. 그런 게 계속 염두에 있기도 하고. **제가 이번에 당한 것처럼 갑자기 잘렸다면, 그러면 어쩔 수 없이 공백기가 생길 텐데 그동안을 어떻게 해서 보내야 될지. 그 단절된 시간을 어떻게 해소를 해야 되는지 그게 개인적인 힘으로는 되게 어려울 것 같다는 생각**을 많이 했어요. 그래서 그게 공공 정책이 강화가 된다면 좀 보완이 되지 않을까 생각을 하고. (이지유)

저도 돌봄을 하고 있지만 도움을 받을 수 있냐 없냐, 실질적으로. 그리고 도움받을 수 있는 가능성이 있다는 것만으로도 굉장히 안정감이 느껴지죠. 어떤 다른 미래의 선택지를 도모할 수 있고 이런 게 있잖아요. (김윤주)

경력 단절이 여성 차별로 이어지지 않으면서도 아이를 잘 키우기 위한 부모와 아이의 소통을 만들어야 하기 때문이예요. 경력 단절이 싫으면 알아서 맞벌이하라는 것은 해결책이 아니죠. 국가가 아이들을 책임진다며 어린이집에 있는 시간을 늘려주고 부모는 더 오래 일하게 하는 것도 잘못되었죠. 다큐멘터리를 보니 다른 나라는 육아휴직을 하는 사람에게 가산점을 주는 경우가 있었어요. **경력단절, 육아휴직으로 인한 불이익이 없도록 사회적 구조를 바꿔야 해요. 육아휴직 사용 시 가산점을 부여하는 등의 대우 정책, 경력이 단절되지 않고 일을 이어가면서 아이들을 돌볼 수 있도록 하는 노동시간 단축제도 등 경력 단절 해소를 위한 돌봄의 공공정책이 필요해요.** (이정민)

여성노동자들의 교섭력을 강화(노사협의회나 노동조합 여성 간부의 확대, 역할 강화 등)해야 저임금을 비롯해 여성 노동자들의 문제를 해결할 수 있다고 이야기한 면접자도 있었다.

노동조합 자체가 남초라서. 이번 넥슨 사태에 대해 "고객이 원하면 컨텐츠 검수는 해야한다" 라는 인터뷰 발언이라든가 "사옥 앞 기자회견에 대해 민주노총에 항의하기로 집행부 만장일치로 결정했다" 등의 발언을 지회장이 한 적이 있죠. **그들이 여성 노동자와 여성 고객을 전혀 대변하지 못하기 때문에 나온 거라 생각해요.** (정향숙)

저임금이나 사회적 안전망 문제는 당장은 아니더라도, 생애사 걸쳐 중요한 영향을 끼친다. 지금의 공백에서는 그런 상상을 할 수 없다는 우려를 표시한 면접자의 이야기, 이런 사회 현실을 바꾸는 데에 당사자의 목소리가 중요하다는 면접자의 이야기도 같은 맥락에서 볼 수 있다.

지금은 제가 젊어서 별로 아픈 데가 없고, 사회주택도 청년 주택이라서 어느 정도 안정감이 있어서 그렇지. 내가 만약에 지금보다 나이가 더 들어서 아픈 데가 생기고 이 청년 주택 계약이 끝나서 내가 민간 시장으로 나가게 되면 풍파가 정말. 그런 걱정이 있는 거죠. **안전망이 없어요.** (김윤주)

당사자들이 조직하고 모여서 의견을 좀 체계적으로 표출할 수 있는 조직이 있다면, 조직해서 연대해서 우리는 이런 것들이 필요하다라고 공식적으로 말을 한다면 바뀌는 게 많지 않을까. 사실 당사자의 목소리로 요구하는 게 가장 중요하잖아요. (민지은)

한편, 이번 질문에서 저임금 문제 해결 방안 중 하나로 제시된 '여성 승진 차별 해소'는 낮은 순위를 기록했다. 이는 승진이나 보상체계를 갖고 있지 않은 일자리에서 여성이 많이 일하고 있기 때문이라 생각된다.

3) 가사 및 돌봄노동

가. 가사 및 돌봄노동의 성별 불평등과 직장활동

	수 (%)
매우 많이 영향을 끼친다.	**398 (57.43%)**
영향을 끼치는 편이다.	**215 (31.02%)**
영향을 끼치지 않는 편이다.	41 (5.92%)
전혀 영향을 끼치지 않는다.	12 (1.73%)
잘 모르겠다.	27 (3.90%)

표 20 가사 및 돌봄노동의 성별불평등이 직장 활동에 영향을 끼치는 정도

사적 영역이라 여겨지는 가사 및 돌봄 노동이 자신의 삶에 미치는 불평등 정도를 어떻게 평가하고 있는지에 살펴보고자 했다. **조사 결과 답변자의 88%가 성별 불평등한 가사돌봄노동이 직장 활동(학업, 취업,이직 등)에 영향을 미친다고 답변하였다.** 특히 57.43%가 매우 많이 영향을 끼친다고 응답했다. 성별 불평등한 가사 및 돌봄노동의 부담은, 시간 문제와 긴밀히 연결되어 있다. 즉 절대적 시간 부족과 과로 문제는 직장 활동의 어려움 및 건강과 삶의 질 저하에 큰 영향을 미친다. 면접조사자들도 가사 돌봄노동을 수행하는 데에 있어 시간 및 체력 부족을 이야기했다.

> **일단 시간이 절대적으로 모자란 것 같아요.** 그나마 지금은 방학 이어가지고 조금 할 만한데. 지난번에 시험 기간이랑 아르바이트를 병행할 때는 진짜 집을 전혀 관리할 수 없을 정도로, 그 정도로 시간이 없어가지고. 체력적으로도 많이 부담이 되었고. (이지유)

> 똑같이 힘들게 일을 하는데 집에 가면 이제 육아 같은 것들이 다 제 몫이 되는 거죠. 뼈를 갈아 넣어서, **삶과 영혼과 멘탈과 에너지 모든 걸 시간과 다 갈아넣어서 그냥 그렇게.** (정향숙)

나. 가사 및 돌봄노동의 시간

	수 (%)
30분 미만	67 (9.67%)
30분 이상 ~ 1시간 미만	96 (13.85%)
1시간 이상 ~ 1시간 반 미만	96 (13.85%)
1시간 반 이상 ~ 2시간 미만	124 (17.89%)
2시간 이상 ~ 2시간 반 미만	83 (11.98%)
2시간 반 이상 ~ 3시간 미만	68 (9.81%)
3시간 이상 ~ 3시간 반 미만	45 (6.49%)
3시간 반 이상 ~ 4시간 미만	45 (6.49%)
4시간 이상	69 (9.96%)

표 21 하루평균 가사돌봄노동시간

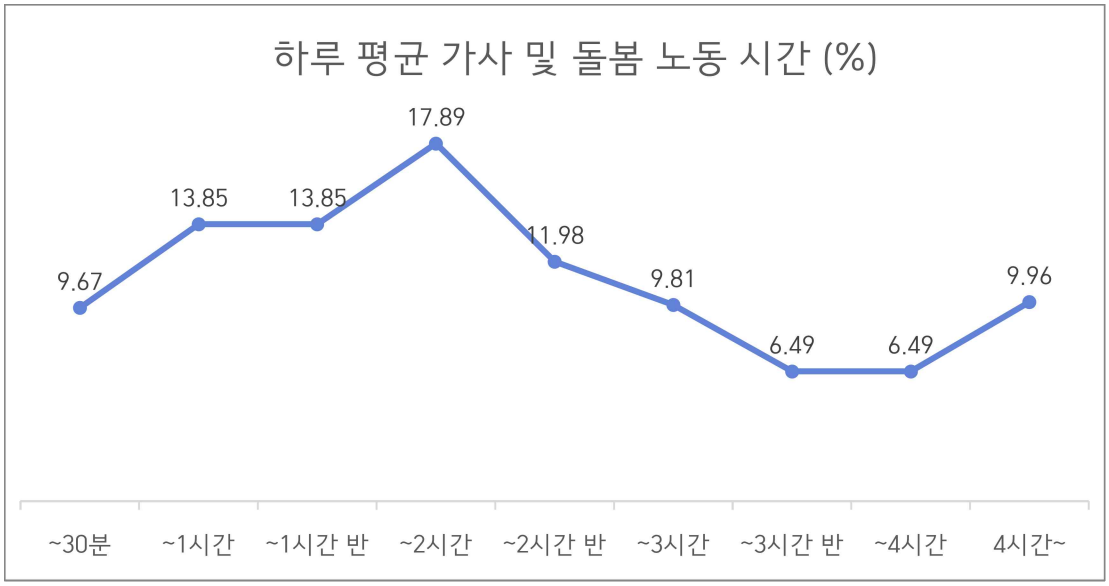

그림 3 하루 평균 가사 및 돌봄노동시간 (%)

	주 40시간	주 40시간 초과 ~ 주 52시간 미만	주 52시간 초과	주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	주 15시간 미만	모름 또는 기억나지 않음
30분 미만	33	16	5	8	1	4
~1시간	39	35	7	8	4	3
~1시간 반	49	28	4	11	2	2
~2시간	67	34	7	14	1	1
~2시간 반	56	11	6	4	5	1
~3시간	34	20	10	3	1	0
~3시간 반	31	7	1	6	0	0
~4시간	32	8	0	5	0	0
4시간~	49	12	2	3	3	0
합계	390	171	42	62	17	11

표 22 크로스 - 하루평균 가사노동시간과 주 실제 노동시간

실제 주당 노동시간과 하루 평균 가사노동시간을 합쳐서 교차분석해보았다. 단위가 다르기 때문에 단순합산에는 무리가 있다는 점을 감안하더라도, 여성노동자들이 얼마나 많은 시간을 투여하고 있는지 확인해보고자 했다. 주당 시간을 계산할 때는 하루 평균 가사노동시간 응답에 7을 곱하여 계산하였다.

임금노동을 주당 40시간 노동을 하는 노동자(390명) 중에서 집에서 가사돌봄노동 시간까지 합치면, **주당 54시간 이상 노동하는 경우가 69.9%(269명)에 달했다. 주당 68시간 노동하는 경우는 12.6%(49명)달했다. 임노동을 주당 52시간 초과해서 하는 노동자(42명) 중에서 집에서 가사돌봄노동 시간을 합치면 73시간 이상 노동하는 경우도 28.5%(12명)에 달했다.** 여성노동자 상당수가 과로 위험 수위인 상태로 살고 있다는

점을 확인할 수 있다.
이런 현실에서 윤석열 정부의 장시간 노동정책은 심히 우려스럽다. 윤석열 정부는 “바짝 일하고 쉴 수 있어야 한다.”라며 주 69시간 노동을 주장하다가 거센 반발을 맞고 꼬리를 내렸지만, 다시 60시간 노동정책을 가져오고 있다. 이는 그 자체로 재앙을 불러오겠지만, 재앙은 성별화 되어 있다. 한국은 성별 임금 격차도 심각하지만 그만큼 중대한 게 '가족 내 성별 무급돌봄노동 시간 격차'다.
통계청 생활시간 조사(2019년)에 따르면, 맞벌이 부부의 경우도 무급 가사 및 돌봄 노동은 여자가 3배 이상 많이 한다(여자 187분, 남자 54분). 그리고 남편이 혼자 직장을 다니는 외벌이의 경우 여자가 6배 이상 가사노동을 하고(여자 341분, 남자 53분), 맞벌이 남성과 외벌이 남성의 가사 노동 시간 차이는 1분이다. 그렇다면 여성이 혼자 직장을 다니는 외벌이의 경우는 어떨까. 이 역시 여자 156분, 남자 119분으로 여자가 더 많다.
따라서 윤석열 정부의 장시간 노동 정책은 가사노동의 책임을 떠안고 있는 여성들에게는 더 큰 과로와 재앙을 불러올 것이다. 가령 생활시간 조사에서 나타난 경향성을 토대로 예측해본다면, 직장에서 장시간 노동을 한 후 퇴근하면, 여성들은 '피곤함'을 무릅쓰고 어떻게든 아이 숙제를 봐주고 옷을 세탁할 것이다. 반조리 식품이라도 사다가 밥상을 차릴 것이다. 반면 남성들은 안 그래도 잘 하지 않던 집안일을 '피곤함'을 이유로 더 하지 않을 것이다.
임노동을 하는 여성뿐 아니라 전업주부도 마찬가지다. 상당수 전업주부들은 자녀나 손주를 돌보거나 질병이나 노화로 인한 가족을 돌보는 일을 하고 있는데, 이에 덧붙여 직장에서 장시간 노동으로 지쳐 퇴근하는 이를 보살펴 주는 시간이 늘어날 가능성이 있다. 게다가 그 가족 구성원이 그나마 분담하던 가사 돌봄 노동을 하지 않게 되어서, 더 장시간의 노동이 이어질 가능성도 높다. **즉 임노동 시간이 늘어나며 발생하는 과로는 도미노처럼 가사 및 돌봄노동의 과로를 야기한다.**
면접조사로 만났던 50대 여성 김명희님의 경우 20년 전 아이를 출산했을 때 이야기를 들려줬다. "애 낳고 다음날 산후조리원에 들어 갔는데, 회사 서류가 조리원으로 도착했어요. 내가 그 업무를 처리해 줘야 회사 일이 문제 없이 돌아가니까 계속 일했죠." **김 씨는 그때도 출산휴가는 있었지만 몸만 조리원에 있었지 회사 일을 내내 멈출 수 없었다. 아이를 육아하던 시절엔 퇴근하자마자 아이를 데려오고 먹이고 씻기고 집안일을 하고 나면 정작 자신은 씻고 침대에 들어갈 힘도 남아 있지 않았다고 그는 회고했다.** 그래서 자주 소파에 기대서 잠이 들었다가, 새벽에 일어나서야 씻고 출근을 하는 날이 잦았다고 한다. 당시 김명희 씨의 유무급 노동 시간은 출퇴근 및 어린이집 이동 시간을 제외하고 하루에 12시간이었다. 그렇게 두 아이를 다 키우고 나니 50대가 되었고, 지금은 골병이 들어서 회사도 그만두고 기운이 없어서 자주 누워 있는 일상을 살고 있었다.
김명희 씨뿐 아니라, 세계적으로 노동시간이 길기로 악명 높은 한국에선 상당수가 과로로 인해 아파하고 있다. 이들에게는 적절한 쉼과 돌봄이 절실하다. 정부의 기상천외

한 장시간 노동정책은 이들의 골병을 심화시켜서 암이나 뇌졸중과 같은 심각한 질환으로 이어지게 할 가능성이 높다.
동시에 임노동 현장에서 장시간 노동으로 집안에서 해야할 자녀 양육이나 간병 등을 감당 할 수 없게 될 경우, 맞벌이 부부 중 누군가는 퇴사를 해야 돌봄 노동을 수행할 수 있다고 할 때, 그 누군가는 여성이 될 가능성이 높다. 저임금과 불안정 일자리 때문이다. 결국 장시간 노동 정책은 모두에게 재앙이지만 누군가에겐 더 큰 재앙임이 누락되어서는 안된다.[3)]

다. 돌봄 대상 여부와 그 대상

	인원 수 (%)
예	358 (51.66%)
아니오	335 (48.34%)

표 23 돌봄대상 여부

	수 (%)
자녀	**209 (58.38%)**
부모	**150 (41.90%)**
친척 등 기타 가족	28 (7.82%)
배우자/파트너	91 (25.42%)
반려동물	69 (19.27%)
기타	6 (1.68%)

표 24 돌봄 대상

돌봄대상이 있다는 응답자와 없다는 응답자의 수는 비슷했다. 한국의 1인 가구가 약 40% 정도라는 것, 그리고 동거인을 돌봄 대상으로 보는 것은 개인차가 존재한다는 것을 고려해 볼 수 있다. 돌봄 대상이 있는 사람들을 대상으로 누구를 돌보고 있는지 모두 체크하도록 했다. 그 결과 자녀, 부모, 배우자 및 파트너, 반려동물, 칟척 등 기타가족 순으로 나타났다. 응답자 연령과 자녀 유무 등에 따라 돌봄 대상 차이가 존재할 텐데, 부모의 경우 요양원 등으로 돌봄을 맡기는 경우가 상당히 늘어나고 있지만, 자녀의 경우 전적으로 기관에 돌봄을 맡기기 어려운 한계가 존재한다.

라. 가사 및 돌봄에 있어서의 어려움과 해결책

	수(%)
돌봄에 소요되는 비용이 많이 듦.	**261 (39.79%)**
돌봄에 소요되는 시간이 많이 듦.	**346 (52.74%)**
혼자 역할해야 하거나, 역할 분담이 잘 되지 못함.	**304 (46.34%)**
돌봄노동의 강도가 높음 (체력을 많이 소모함, 돌봄 중 휴식을 취하기 어려움 등)	169 (25.76%)
돌봄노동에 대한 사회적 저평가로 인해, 어려움을 말하기 꺼려짐.	104 (15.85%)
기타	13 (1.98%)

표 25 가사 및 돌봄노동 수행에 있어서의 어려움

가사 및 돌봄노동 수행의 어려움은 ‘언어화’가 상당히 어려운 영역이지만, 이 질문을

3) 조한진희, “엄마·아내·딸이 '파업'을 한다면 어떻게 될까?: 무급 돌봄노동 문제 해결 없이 여성노동 문제 해결 없다”, 프레시안, 2024년 2월 25일
https://www.pressian.com/pages/articles/2024022514245854646

통해 직관적으로 호소하는 어려움을 살펴볼 수 있기를 기대했고 대안 요구에 대한 방향을 가늠해 보고자 했다. 가사 및 돌봄노동 수행에 있어서 느끼는 어려움을 최대 2개까지 고르도록 하였다. 3개 이상 고른 응답은 삭제하였고, 총 656개의 응답을 가지고 분석하였다.

조사 결과 “돌봄에 소요되는 시간이 많이 든다.”가 응답이 52.74%로 가장 높게 나왔고, “혼자 역할해야 하거나, 역할 분담이 잘 되지 못한다.”의 응답도 46.34%로 매우 높게 나왔다. “돌봄에 소요되는 비용이 많이 든다”에 39.79%가, “돌봄노동의 강도가 높다.”라는 응답도 25.76%로 적지 않은 수가 나왔다. 돌봄에 대한 시간 부족은 역할 분담과 긴밀히 연결되어 있고, 한국은 장시간 노동 사회이자 시간 빈곤 사회라는 점에서 무급 가사 돌봄노동의 어려움으로, 시간 부족을 꼽는 것은 자연스러운 결과일 것이다. 돌봄 중심사회로 전환하기 위해 임노동 시간을 줄여야 한다는 것을 확인해 주는 결과로 보인다.

다른 한편 가족 내 돌봄 노동의 어려움 논의는 자주 돌봄의 사회화나 돌봄의 공공성 강화로 귀결되는데, 이는 가족 내 성별 불평등한 돌봄 문제를 비가시화하는 효과를 낳기도 한다. 앞서 여성에 대한 가사돌봄노동 편중이 직장생활에 영향을 미친다는 답변이 88%였다는 것을 상기했을 때, 가족 내 성불평등한 가사돌봄 노동을 어떻게 해결 할 것인가에 대한 사회적 방안이 필요하다.

그리고 가사 및 돌봄 노동을 분담 할 수 없는 1인 가구들의 삶의 질 저하도 고려되어야 한다. 1인 가구들이 제대로 위생이 보장되지 않는 집에서 생활하는 경우도 있다. 면접조사에서 만난 20대 1인 가구 노동자 민지은 님은 정상가족 중심 조직 문화에서 “혼자 사는데 집안일이 뭐가 힘드냐”라는 인식 안에서 가사돌봄 노동의 어려움을 호소하기 어려웠음을 말했다. 이는 단순히 토로하기 어려움으로 끝나는 게 아니라, 해당 문제가 가시화되는 것을 막고 결과적으로 그 해결 방안 논의로 이어지는 것을 차단하는 결과를 낳는다. 한편, 면접자들은 집안에서의 돌봄 노동과 관련한 어려움으로 분담이 잘되지 않는 문제에 대한 분노, 자녀에 대한 죄책감 등 감정적 어려움을 호소하기도 했다.

> “계획했던 대로 일정이 진행되지 않을 때, **급한 일이 생기면 스트레스가 높아지고 아이에게 짜증이 내고, 그러면 자괴감이 든다. 육체적으로도 피로하고. 5세부터 혼자 키웠는데 코로나 왔을 때 정말 힘들었다**. 새벽이 아프면 어떻게 할 수가 없어서 동동거렸다.” (이은진)

> 죄책감이 생기죠. **완벽하게 해내지 못하는 것에 대해서. 회사에서는 ‘내가 민폐를 끼치고 있구나, 한 사람 몫을 못하는구나.’ 이런 죄책감이 생기고, 집에서는 ‘애들한테 신경을 잘 못 써주고 내가 좋은 엄마가 아닌가 보다, 내가 일을 놓지를 못해서 얘네들한테 신경을 덜 써줄 수밖에 없으니까 내가 나쁜 엄마인가 보다.’** 그런 죄책감이 가장 힘들죠. (정향숙)

	1순위	2순위	3순위
돌봄 제공 기관의 공공화 (민영화된 기관의 국유화, 공적 기관의 수와 범위 확대 등)	**160 (31.01%)**	79 (15.31%)	**111 (21.52%)**
돌봄에 투여되는 비용의 인하 (수당 지급 확대, 제반 비용 인하 등)	56 (10.85%)	95 (18.41%)	69 (13.37%)
일터(직장)에서의 노동시간 단축	**128 (24.81%)**	83 (16.09%)	68 (13.18%)
일터(직장)에서, 성별과 상관없이 모든 노동자에게 적용되는 휴가제도 강화 (육아휴직, 돌봄 유급휴가 등)	90 (17.44%)	**146 (28.29%)**	91 (17.64%)
돌봄노동자 처우개선 (정규직화, 임금 개선, 인력 충원 등)	81 (15.70%)	**104 (20.16%)**	**142 (27.52%)**
기타	1 (0.19%)	0	0

표 26 여성노동자들이 생각하는 돌봄 개선방안

집 안에서의 불평등한 가사돌봄노동 해결을 위한 시급한 조치 및 대안을 무엇으로 인식하고 있는지 파악하고 우리의 전략을 만들어 보기 위해 질문을 구성하였다. 마찬가지로 모든 항목에 1순위를 체크한 응답이나, 한 가지 순위에서 여러 항목을 체크한 것은 삭제하였다. 1순위만 체크한 것, 1순위와 2순위와 체크한 것은 포함하였다. 총 516개의 응답을 가지고 분석하였다.

조사 결과 "돌봄 제공 기관의 공공화 (민영화된 기관의 국유화, 공적 기관의 수와 범위 확대 등)"가 1순위에서 31.01%로 가장 높은 비중을 차지했다. '돌봄 제공 기관의 공공화'는 2000년대 이후 돌봄 관련 사회 복지 제도의 증가와 '돈'이 되는 돌봄 사업이라는 자본의 인식 안에서, 돌봄 관련 기관들이 민간에 난립한 현실을 반영한 것으로 보인다. 즉 안전이나 서비스 질이 보장되지 않는 돌봄 기관에 대한 염려가 반영된 것이다. 공공기관을 경유해서 제공되는 돌봄이 믿을 수 있고 질이 상 좋고 저렴하다는 인식과도 연결될 것 같다. 면접자들 역시, 공공돌봄 서비스가 있다면 좋을 것 같다는 기대를 많이 표현해주었다.

> 저도 어릴 때 조부모님 집에서 3~4살 때까지 살았어서, 그때 정말 많은 사람들이 힘들었다고 하는 걸 들었어요. **근데 이게 집 안에서만 굴러가는 게 아니라 사회적인 면에서 도움을 받아서 같이 굴러갔으면 좀 적은 사람들이 힘들지 않았을까?** 저도 언제 결혼하고 할지 모르기 때문에, 근데 그때가 되면 개인적인 힘만으로는 이걸 해결을 못 할 것 같거든요. 그때는 좀 제도적인 면에서 개선이 되어 있다면 좀 덜 부담되지 않을까. (이지유)

> **제가 피부로 많이 느끼는 건 저희 부모님 문제. 노부모님의 돌봄 문제를 결국에는 딸들이, 특히 비혼 딸들이 많이 해야 되는 경우가 많잖아요.** 저한테는 그게 되게 크게 다가와요. 공공돌봄 서비스가 좀 잘 되어 있다면 좀 걱정도 덜하겠죠. (이신지)

> 돌봄이 **초등학교 그 이후의 시간까지도 약간 공적으로 좀 돌봐줄 수 있는 기관들이** 좀 생겨야 아이 부모들도 마음 놓고 일을 하지 않을까. (박수민)

2순위에서는 “일터(직장)에서, 성별과 상관없이 모든 노동자에게 적용되는 휴가제도 강화 (육아휴직, 돌봄 유급휴가 등)”이 28.29%(146명)로 가장 높은 응답을 보였다. 면접자들 역시 여전히 많은 곳에서 육아휴직조차 제대로 쓰지 못하는 않는 상황을 지적하며, 생애 전반적으로 휴가를 확대해야 할 필요를 말하기도 했다.

> **육아휴직 있다는 얘기는 못 들어봤어.** 젊은 사람이 없어. 결혼 이주 여성들 베트남도 있고 중국도 있는데 거기 사람들은 젊은 여성은 아니야. 30대 후반이야. 젊은 사람이 있어도 연차는 있으니까 연차로 쓰는 거지. 육아휴가나 이런 건 아닌 것 같아. **아니면 하루 일당으로 까이는 거야.** (김희주)

> **나이 든 선생님들을 위해서도 뭔가 있으면 좋겠다.** 막 ‘이제 형님 아프면 쉬세요.’ 얘기를 해도 ‘괜찮아 이렇게 침 맞고 또 다니면 괜찮아.’ 이제 이러시는 선생님들이거든요. 그래서 조금 **약간 갱년기 휴가? 이런 거? 좀 이런 거라도 좀 생겼으면.** (박수민)

이외에 다른 항목들 역시, 수치적으로는 크게 차이가 나지 않았다. 모두 우열을 가릴 수 없이 시급히 개선이 필요하다는 요구로 보인다. 다만 노동 시간 단축이 총합으로는 그렇게 높게 나오지 않았다는 점을 어떻게 볼지에 대해 좀 더 해석이 필요한데. 집안에서 돌봄 노동을 위해 매우 필요한 요구임에도 불구하고, 노동 시간 단축이 곧 집안에서의 평등한 돌봄 노동 분담으로 이어질 것이라는 기대가 적다고 볼 수 있을 것 같다. 돌봄 노동 자체가 여성의 몫으로 주어져 있는 상황 속, 돌봄이랑 일을 병행하려면 오히려 주 40시간도 많다는 점을 얘기한 면접자들의 응답을 염두해야 할 이유기도 하다.

> 주 40시간도 많죠. 돌봄이랑 일을 같이 하려면 (김윤주)

> 프랑스나 독일에서는 2시면 퇴근을 한 대요. 그럼 집에 2시에 가서 뭐 하냐 그랬더니 친구랑 차 마신다, 가족이랑 논다. **너무나 평화로운 일상인 거예요. 그래서 그걸 보고 저 정도는 돼야 아이를 낳고 키우지 않을까.** 점점 왜 사람들이 아이를 안 낳는가 에 대해서도 생각을 한다면 **나도 지금 살기 바빠 죽겠는데 내 한몸도 겨우 지탱해서 회사를 가는데 여기다가 애까지 있으면 이거를 어떻게 키우지.** (박수민)

> **노동시간이 너무 길어, 노동시간이 너무 긴데 그중에서 돌봄 노동 자체가 여성들의 것으로 주어져 있기 때문에 더.** 아까 얘기했던 저임금 이유가 다 그것 때문에 발생이 된다고 생각이 들어요. **주 40시간 많아요, 돌봄까지 하려면. 주 4일제 근무로 하면은 주 32시간 그 정도는 돼야지.** (정향숙)

마. 국가의 가사돌봄 서비스 강화에 대한 기대

	수 (%)
매우 그렇다	359 (51.80%)
그렇다	202 (29.15%)
보통이다	81 (11.69%)
그렇지 않다	21 (3.03%)
전혀 그렇지 않다	16 (2.31%)
잘 모르겠다	14 (2.02%)

표 27 국가의 가사돌봄 서비스 강화가 삶에 얼마나 도움이 될 거 같은지

	수(%)
매우 잘못하고 있다	567 (81.81%)
잘못하고 있다	90 (12.99%)
잘하고 있다	15 (2.16%)
매우 잘하고 있다	2 (0.29%)
잘 모르겠다	19 (2.74%)

표 28 윤석열 정부 돌봄정책 평가

가사와 돌봄은 여성의 삶에 절대적인 영향을 미친다. 여성은 임신출산과 양육을 사적으로 떠맡으며 부모나 파트너 돌봄 역시 많은 경우 여성에게 전가된다. 이로 인하여 여성은 수많은 어려움을 홀로 감당해야 하며 이는 여성의 경력이 단절되는 구조적인 원인이기도 하다. 이에 여성에게 떠맡겨진 가사돌봄 부담을 해결하는 것은 여성의 권리 실현에 중요한 문제가 된다. 이에 이번 문항은 그 대안으로 국가가 가사돌봄 영역의 공적 서비스를 강화하여 여성의 가사돌봄 부담을 완화하는 방법을 제안하고 실제 가사돌봄을 수행하는 응답자들은 과연 이를 어떻게 생각하는지 그 결과를 드러내고자 했다.

조사 결과 답변자의 80.9%가 국가 공공서비스 강화가 도움이 될 것이라 답했다. 이는 다양한 가사돌봄 노동의 어려움에 대해 국가 공공서비스 강화를 통해 문제가 상당히 완화될 것이라고 기대하는 것으로 이해된다. 다만 국가 공공서비스가 구체적으로 어떤 형태와 내용일지에 대해서는 좀 더 면밀한 논의가 필요하다.

돌봄 민영화와 시장화는 윤석열 정부의 대표적인 정책이다. 정부는 정부 재정 건전성을 높이고 돌봄의 질을 강화한다는 명목으로 민간 경쟁을 강화하고자 한다. 그러나 한편에서 이는 돌봄 불평등을 심화하고 결과적으로 여성에게 떠맡겨진 무급 가사돌봄 노동을 강화한다는 비판을 받고 있다. 이에 설문은 주된 돌봄 담당자로 살아가는 여성 노동자들이 이 정책을 어떻게 평가하는지 드러내 보고자 했다. **조사 결과 응답자의 94%는 윤석렬 정부의 돌봄 정책이 잘못하고 있다고 답변하였다.** 면접자들 역시 서울시사회서비스원이 폐쇄되는 것에 대한 우려도 표현하였고, 돌봄교실을 확대하지는 않으면서 '늘봄학교'를 밤까지 확대하려는 정책에 대해 비판하기도 했다.

> "정부가 돌봄 교실을 확대하지는 않으면서 밤 7~8시까지' 늘봄학교'를 열어서 부모에게 장시간 노동을 계속 시키고 아이들과 부모가 소통을 없애려고 한다. 돌봄 공공성은 육아는 부모가 아이들을 케어할 수 있으면서도 일터에서 불이익이 없도록 해야 한다고 본다. 그래서 아이를 낳았으면 아이와 부모에게 필요한 유대감을 키우는 시간을 확보할 수 있게 공공성의 방향과 정책을 다시 바로잡아야 한다." (이정민)

4) 아프면 쉴 권리

설문과 별도로, 면접조사에서는 '아프면 쉴 권리'의 현황과 과제를 물어보았다. 저임금과 일터에서의 긴 노동시간, 집안에서의 무급 돌봄 시간을 포함한 과로는 모두 건강을 적극적으로 손상시키는 요소이며, 이는 우리의 생존을 위협하기 때문이다. 면접조사에서 만난 노동자 중에서 아플 때 충분히 쉴 수 있었다고 답변한 노동자는 없었다. 아플 때 쉴 권리를 가로막는 요인들은 다양했다. 우선 병가 제도 자체가 없거나

> 아파도 출근해야 한다. 이유는 **출근을 안 하면 월급이 깎이기 때문이다. 병가는 없는데** 연차를 쓸 수는 있다. (김희주)

> **쉴 수가 없어요. 병가라는 개념 자체가 없으니까 정말 크게 아파서 수술을 받는다거나 하면 일을 그만둬야 되는 거예요.** 휴직 이런 개념이 없으니까 그냥 시간제 아르바이트인데 그만두는 순간 돈이 없어집니다. (이신지)

인력이 부족해서 노동강도가 높던, 항상 긴장해야 하는 업무를 해야 했건 등으로 인해 있는 휴가도 못 쓰는 경우도 많았다.

> **병가를 바로 쓸 수 있는 상황은 드물다.** 우리 조직이 평온한 적이 없었고, 늘 야외 농성 등을 하는데 업무 시간에는 전임자가 붙어야 해서 아파도 빨리 주사 맞고 농성장을 지키거나 전화 민원을 받거나 해야 했다. 5명 중 그래도 나는 비교적 많이 쓴 편이다. 그러나 선출직의 조건은 더 어렵다. (이은진)

> 감기 콜록콜록하면서 출근하시는 분들 많이 봤어요. 심지어 와 가지고 골골대고 있어요. **재택근무가 활성화가 돼 있잖아요. 그러니까 사무실만 안 오고 집에서 일을 하시고.** (정향숙)

모든 생명체에게 질병은 필연이다. 우리는 다양한 이유로 누구나 크고 작게 아프며 살아간다. 그러나 고용 형태에 따라 병가 제도 자체가 적용되지 않거나 제도가 있어도 다양한 이유로 제대로 쉬고 치료받을 수 없는 현실이다. 이는 작은 질병이 큰 질병으로 발전하게 되는 요소기도 하다. 아프면 쉴 권리, 잘 아플 권리는 모든 노동자에게 절실한 권리다.

4. 우리의 제안

이번 실태조사를 통해 여성노동자들의 현실을 면밀히 확인할 수 있었다. 직장에서의 차별과 저임금 그리고 집 안에서의 불평등한 돌봄노동이 여성 노동자들의 삶을 다양한 방식으로 위협하고 있었다.

조직위는 여성들이 안전하고 평등하게 생존하기 위해서 5대 요구안을 제안했지만, 이는 최소한의 요구일 뿐이다. 조직위는 면접을 진행하며 5대 요구안을 설명, 특히 와닿는 게 있다면 무엇인지 그 이유와 함께 들었다. 면접자들의 이야기를 인용한다. 설문과 면접을 통해 확인한 여성노동자들의 이야기가, '일가정양립'이나 '워라벨'이라는 말을 넘어 여성의 삶의 모든 공간에 숨어 있는 차별과 착취를 넘어서는 데에 기반이 될 것이다.

여성들이 모든 공간에서 일손을 멈추고 우리의 노동이 갖는 의미와 힘을 세상에 보여줄 때, 세상은 느리지만 분명히 변화할 수 있으리라 기대한다.

1) 성별임금 격차 해소

한국은 OECD 가입국 중 성별 임금 격차가 가장 크며, 27년째 1위다. 성별 임금 격차는 가부장적 자본주의 체제의 구조적인 문제로 임신출산으로 인한 경력단절, 불안정한 고용형태, 성별분업에 따른 저임금 직종화, 승진승급 차별, 성차별적인 수당 등 다양한 이유로 발생한다. 이에 따라 시간당 임금은 남성 정규직>남성비정규직>여성정규직>여성비정규직 순이며, 여성 연급 수급액 수준은 남성의 5분의 1도 되지 않는다. 조직위는 여성 노동을 저평가하는 임금 차별 철폐를 제안하며 이를 통한 성별임금 격차 해소를 요구한다.

> 저는 성별 임금 격차가 가장 중요하게 다가와요. 그리고 그건 다른 요구와 다 맞물려 있는 것 같아요. 육아휴직을 해서 경력 단절, 그리고 승진하는 구조, 그런 게 다 맞물려서 여성의 임금이 낮은 현상에 있는 것 같고.

> 우리가 태어나면서 엄마의 뱃속에서 태어날 때 똑같은 동등하게 태어났잖아요. 똑같이 10달을 품고 태어났는데 남자라는 이유만으로 대접이 틀리잖아요. 예전부터. 아들, 아들 선호 사장 때문에도 그랬지만 그게 아마 기본적으로 틀에 깔려 있었기 때문에 남자가 우선되는 그런 세상이 우리나라는 만들어졌다고 생각하거든요.

2) 돌봄 공공성 강화

사회는 돌봄을 개인들이 가족 안에서 일방적으로 분담하도록 하고 그 분담이 대부분 여성의 노동으로 이어져 왔으나, 사회적 책임이 방관 된 채 가족 안에서 성 불평등하게 수행되어 온 돌봄은 더이상 가능하지 않고 가능해서도 안된다. 돌봄 공공성 강화는 성별을 떠나 다수의 시민들의 요구로 확장되고 있다. 돌봄을 공공의 장으로 가져와 사회가 함께 책임지기 위해서 돌봄을 수행하고 받는 이들의 경험을 담은 구체적

방안이 필요하다. 더불어 현 정부가 진행 중인'외국인 가사도우미 도입'처럼, 이주노동자의 인권 보장 없이 저임금으로 돌봄 문제를 해결하려는 정부의 정책은 전면 수정되어야 하며 여성들은 국적을 넘어 우리 모두의 인권 보장을 위해 함께 할 것이다.

가장 크게는 이 돌봄하는 삶을 유지할 수 있도록 해주는 것. 그리고 돌봄을 하면서도 다른 삶에 대해서 고민할 수 있게 해주는 가능성을 열어주는 거. 이를테면 포기하지 않는 거죠. 내가 다른 일을 할 수도 있어, 라든지 다른 사람과 교류를 하고 이런 등등의 뭘 배우고 이런 것 등등에 대해 '할 수 없을 거야. 시간도 없고 어쩌고저쩌고 하니까.'라고 생각하지 않을 수 있게 되는 거. 그래서 결론적으로는 계급이 낮아지지 않을 거야라는 안정감.

교사가 안정적으로 수급이 되고, 아이들이 어느 아이들이나 편견 없이 어린이집에 와서 똑같은 교육 과정을 누리면서 받는 것. 원장 개인의 것이 아니기 때문에 수익성을 바라지 않고 아이들에게 이렇게 제공한다 이런 의미로 공공성이라고 저는 생각을 하거든요. 모든 것이 다 투명하고 원장도 교사들에게 평등한 동등한 대우와 같이 조심하면서 대할 수 있고 교사의 입장에서도 원장한테 갑질을 덜 당할 수 있고. 이게 비단 어린이집이나 유치원이나 초등학교에서만 끝날 게 아니라 취직을 하기 전까지는 나라에서 공공 돌봄으로. 청년주택이나 이런 것도 일종의 공공돌봄이라고 보고 있거든요. 그런 제도들이 좀 많이 생겼으면 좋겠고. 좀 더 크게 사람들이 이용할 수 있었으면 좋겠어요.

3) 고용안정, 비정규직 철폐를 비롯한 일하는 모두의 노동권 보장

노동자를 성별, 임금, 직급, 질병, 장애, 고용 형태 등으로 갈라치기하며 다양한 방식으로 착취하는 자본의 전략에 맞서야 한다. 원하면 누구나 일 할 수 있고, 일하는 모두가 노동권을 보장 받을 수 있어야 한다. 여성들은 나의 권리와 우리 모두의 권리를 위해 함께 할 것이다.

내가 잠깐 자리를 비우면 그 자리가 없어지잖아. 일하고 싶은데 할 데가 없는 경우가 많아. 일하는 자리가 그렇게 좋지 않은데도 가서 해. 나쁜 일자리인데 그것도 안심할 수가 없어. 언제 없어질지. 그런 불안정한 일밖에 없는 거야. 특히 나이 들어서 여성들이 갈 수 있는 일자리가 그렇다는 거지. 그것 때문에 잘못된 걸 알아도 목구멍이 포도청이라 입 다물고 조용할 수밖에 없는 거고.

자본주의 세계에서는 보통 성인이면, 성인이 아니더라도 모두가 일하고 있고 다양한 연령층이나 다양한 계층들이 어떻게든 일을 하고 있는데, 프리랜서든 비정규직이든 파견직이든 똑같은 일이긴 한데 파견직이든 단기 노동자든 모두가 일할 수 있는 모두가 일하는 노동권이 보장되고 모두가 노동조합을 조직할 수 있는 노동권이 보장된다면 본인이 꼭 필요한 것들을 얘기할 수 있다고 생각해요.

4) 임신중지에 건강보험 적용과 유산유도제 도입

낙태죄가 폐지된 지 3년이 지났는데도 임신중지에는 건강보험조차 적용되지 않는다. 유산유도제도 도입되지 않고 있다. 임신중지에 관해 정확한 정보를 제공하는 기관은

없고, 비용도 병원마다 제각각이다. 정부와 여당은 '저출산' 위기를 말하며 영아살인죄를 살인죄에 통합하고 보호출산제를 도입했을 뿐 안전하게 임신중지할 권리 보장에는 어떠한 관심도 보이지 않고 있다. 그러나 여성은 안전하고 자유롭게 출산할 자유가 있듯 임신중지할 권리도 있다. 조직위는 여성의 자기결정권을 비롯한 성과 재생산 권리 보장을 위해 임신중지에 건강보험 적용과 유산유도제 도입을 제안한다.

> 유산유도제는 유산할 수 있는 권리인 거잖아요. 임신 중지할 수 있는 권리인데. 지금은 임신을 하면 빼도박도 못하게 삶이 전환돼 버리니까 이 나라에서는. 아무 기회가 없잖아요. 자기가 선택할 수 있는. 근데 이게 도입이 되면 내가 선택할 수 있으니까, 그리고 유산유도제를 필요로 하는 사람들은 육아를 책임질 물질적/정신적/사회적 여건이 안 되는 청(소)년 여성 또는 빈곤 여성들일 경우가 많을 거라, 그 사람들이 자기 삶을 지킬 수 있는 최소의 기본적인 방어선은 보장해줘야 한다는 생각에서 골랐습니다.

> 제가 요새 프로그램 보는 것 중에 하나가 '고딩 엄빠'인데 아세요? 그게 임신하면서부터 불평등이 어떻게 표현되는가가 너무 단정적으로 나오는 프로그램이라고 생각해요. 대부분의 커플 반 정도는 임신하면 남자가 여자를 버리고 가잖아요. 거의 90% 이상의 비율로 여성이 아이를 책임지고 남성이 아이를 책임지는 사례는 진짜 10편 중에 한 편도 안 됐던 것 같아요. 그래서 임신 중지는 여학생이고 고등학생이라서 못하는 것 같아요, 일단 사회에서 제대로 임신중지가 보장이 안 되는 거니까 일단 보장이 돼야 한다고 생각해요.

5) 최저임금 인상

많은 여성 노동자의 일자리는 당연하다는 듯 최저임금 일자리다. 2022년 성별 고용지표에 따르면, 여성 월임금 중위값은 200만 원으로 당시 1,914,440원이었던 월 최저임금과 비교하면, 약 10만 원 정도의 차이가 있을 뿐이었다. 지난해 한국여성노동자회와 전국여성노동조합이 실시한 설문조사 결과에 따르면, 여성 노동자들이 평균 20년 가까이 일하고도 그중 10년 이상은 최저임금 이하 임금을 받았으며, 여성노동자의 51.3%가 최저임금을 기준으로 임금을 받는다고 답했다. 이렇게 여성 다수가 최저임금을 받는 현실은 성별 임금격차를 발생시키는 주요 원인이다. 결과적으로 최저임금 인상은 여성 노동자의 요구이자 모든 노동자 요구로 조직위는 최저임금의 인상을 촉구한다.

> 난 지금 최저시급 인상이 간절해. 일하는 것에 비해 너무 임금이 작아서야. 최저임금이 올라야 회사가 억지라도 울며 겨자 먹기로 임금을 올려주니까. (중략) 재작년이랑 작년에는 최저시급으로 해서 30원 올랐어. 기가 막혔어. 왜냐면 내가 그때보다 지금 훨씬 할 수 있는 게 많은데도. 보통 직장에서 일 시작하고 1년, 2년이 지나면 처음보다 할 수 있는 게 달라지는데도 회사는 이것만 줘도 된다고 생각하는 게 있는 것 같고. 나에 대해선 처음에는 기술 배우고 나면 임금 올려준다고 약속했는데 약속을 안 지켜. 아니 약속을 안 지켰다고 볼 수는 없어. 최저시급이 올랐기 때문에 오르긴 올랐어. 그래서 최저임금이 좀 올랐으면 좋겠어, 팍팍.

저희들은 요거 최저임금의 인상에 따라서 사측에서 임금 폭을 올려주기 때문에. 최저임금이 올라가면 저희도 임금을 올릴 수 있죠. 저희들이 지금 연차수당 소송을 하는 것 등은 제대로 일한만큼 받기 위해서 저희들이 노동의 권리를 보장받기 위해서 시작한 거잖아요.

5. 현장발언

1) 김춘심(전 서울시 사회서비스원 요양보호사, 다른몸들)

안녕하세요. 저는 요양보호사 김춘심입니다.
여러분 요양보호사라고 하면 어떤 이미지가 떠오르세요?
제가 한번씩 사람들에게 저의 직업은 요양보호사입니다 라고 하면, 눈빛이 변하는 게 느껴집니다. 거리를 두거나 대하는 태도가 바뀌는 것을 느낀 게 한 두 번이 아닙니다. 무어라 말할 수 없는 감정들로 스트레스 수치가 올라가기도 합니다. 요양보호사 전문직에 대해 정확히 알고 있는지 묻고 싶지만 참습니다.

요양보호사들은 치매 어르신 인지 재활도 돕고, 아픈 어르신들이 어려움 없이 생활할 수 있도록 다양한 전문적 돌봄을 제공합니다. 하지만 요양보호사 업무 중 제사 음식, 자녀들 음식, 김장 다양한 업무 요구로 인하여 어려움이 있음을 무수히 이야기하지만. 지금까지 메아리에 그치고 있습니다.

집안에서 청소 업무 중 쓰레기봉지를 챙깁니다. 보고 있던 어르신이 그게 뭐야 묻습니다. 요양보호사가 쓰레기입니다 답합니다. 앉아있는 대상자 눈앞에 쓰레기 봉지를 열어 보입니다. 대상자 봉지 안을 자세히 다 들여다 봅니다. 도둑 망상이 있는 치매 어르신입니다. 또 이런 일도 있습니다. 어르신 집에 벨을 누르고 들어갔더니, 속옷도 안 입고 서 있는 남자 어르신도 있습니다. 당황하는 요양보호사를 보며 깔깔깔 웃으십니다. 이런 어려움을 센터에 말해도 잘 해결이 안됩니다. 센터에서는 이용자가 곧 돈이기 때문입니다.

저는 2016년부터 요양보호사로 일했는데, 서울시 사회서비스원은 요양보호사들에게 로또 같은 꿈의 일자리라는 말을 들었습니다. 입사가 어려웠지만 열심히 공부해서 저는 2019년 서울시사회서비스원에 입사했습니다. 서사원에서도 어르신들을 모시는 일은 어려웠습니다. 하지만 민간센터와 달리 월급제라서 생활이 안정적이었고, 월차나 연차도 제대로 쓸 수 있었습니다. 아프면 짤릴지 모른다는 두려움 없이 병가도 쓸 수 있었습니다. 제가 아프면 다른 요양보호사가 파견되었고 이용자도 불편함이 없었습니다. 월급제로 일하니까 이용자 앞에서 고개 숙이지 않아도 됐고 마음이 든든했습니다.

그러나 저는 2023년 6월말 계약만료 라는 종이 한 장 받아들고 퇴사하여야 했습니다. 서울시가 서사원 예산을 100억원 넘게 깍아 버렸기 때문입니다. 실업급여 신청 후 마음을 챙겨야했습니다. 마음은 쉬이 안정감을 찾아가기 어려웠습니다. 실업급여가 끝나면 생계를 위해 일자리를 찾아 나서야하는 압박감에 마음이 무거웠습니다. 실업급여 기간을 마친 이후 저는 다시 재가 요양보호사로 시급 노동자로 일하고 있습니다.

서사원 뿐만이 아니라, 모든 요양보호사들이 월급을 받으면서, 아프면 눈치 보지 않고 병가도 내면서 살 수 있기를 바랍니다. 요양보호사는 똥 기저귀 치우며 반찬값 버는 노동자가 아닙니다. 우리 모두는 결국 요양보호사 손에서 늙고 아픈 몸을 의지하며 노년을 보내게 될 것입니다. 안전하고 행복한 노년을 보낼 수 있는 사회가 되어야 한다면, 이것은 요양보호사를 정당하게 대우하는 것에서 시작 될 것입니다. 그렇다면 요양보호사는 우리 사회 꼭 필요한 돌봄을 전문적으로 제공하며 정당한 임금과 대우를 받는 노동자여야 합니다.

그리고 한가지 더 말하고 싶은 게 있습니다. 지금 현장에서 일하는 많은 요양보호사들은 대부분 60대 전후입니다. 이 나이면 자녀들도 결혼하고 마음의 여유를 갖고 산다고 생각하는데. 주변 동료 요양보호사들을 보면 가족들 돌보느라 숨찬 경우도 많습니다. 저는 '다른몸들'의 '돌봄노동자생애사 모임'을 하고 있는데. 모임을 함께하는 60대 또래인 천민숙 요양보호사님이 지난 1년 사이 많이 수척해지고 힘들어 보였습니다. 민숙 요보사님은 오전 9시부터 12시까지 요양보호사로서 3시간 어르신을 돌봐 드립니다. 그리고 퇴근 이후 1시간 버스 타고 딸네 집에 가서, 매일 6-7 시간씩 손주를 돌봐줍니다. 주말에는 90이 다된 혼자 사시는 어머니를 돌보러 갑니다. 평일에는 손주, 주말에는 어머니를 돌보느라 늘 과로에 시달리고, 요양보호사로 일하는 시간도 줄어서 경제적으로도 더 어려워졌습니다. 그리고 우울감도 심해진 것 같고, 자기 돌봄도 전혀 못하고 있습니다. 전혀 여유가 없습니다.
여성들에게 가족을 돌보라고 하는데, 가족을 돌보느라 과로에 시달리고 더 가난해집니다. 이제 멀지 않아 70대가 될 텐데, 노후 준비도 하지 못하고 있습니다. 정말 울화통이 터집니다.

딸은 자주 아프고 손주도 자주 아픈데, 이걸 친정 엄마가 다 책임지고 있는 것입니다. 그러느라 친정엄마인 민숙 요보사님도 죽을 판입니다. 여자의 일생이 이게 뭡니까. 민숙요보사님은 인생은 없잖아요. 현재 손주는 2살인데, 최소한 3살이 되면 그나마 어린이 집에 보낼 수 있을 것입니다. 그때라도 안전하고 저렴한 믿을 만한 공공돌봄이 아픈 딸과 아픈 손주에게 제공 된다면, 천민숙 요보사님이 훨씬 덜 힘들 것 입니다.

요양보호사로서 어르신을 돌보는 것이든 친정 엄마로서 딸을 돌보는 것이든. 우리가 누군가를 돌보는 게 존중 받는 사회, 정당하게 대우받는 사회가 되면 좋겠습니다.

2) 열매(20대 여성 노동자)

안녕하세요 저는 서울에 살고 하루 3시간 산책이 필요한 반려견을 돌보고 있는 1인 가구 20대 여성노동자 열매입니다. 만나서 반갑습니다. 말을 잘 하지 못해서 그냥 쭉 저의 이야기를 들려드리겠습니다. 작년 9월 기사에 소개됐죠? 2024년도 서울시 생활임금이 239만 원 정도였던가요? 저는 단 한 번도 그에 준하는 월급을 받아보지 못했습니다. 그리고 앞으로 직장을 구해서 다닌다 해도 평범하게, 그러니까 건강을 해치지 않는 노동 수준으로 239만 원을 넘어서는 월급을 받을 수 있으리라 기대하지 않습니다. 저만의 이야기가 아닐거라 생각합니다. 돌봄/복지 분야에서 일하는 여성이라면 누구나 공감할 이야기일 겁니다. 사회복지학을 전공해 졸업한 후, 근 6년 동안 사회복지사로, 상담원으로, 돌봄 직원으로 그리고 활동가로 여러 직장을 옮겨가며 일했습니다.

많으면 198만 원, 적을 때는 60만 원의 월급으로 생계를 꾸렸습니다. 전 직장은 서울시 생활임금보다 적은 세전 180만원의 월급으로 생활했습니다. 근로계약서상 주 5회 7.5시간이 정규 근무시간이어서 월급 자체가 법에 어긋나진 않았습니만 생활하기에 많이 부족했습니다. 평일에는 수당을 받지 못한 추가 근무가 늘 있어 토요일, 일요일 7시간씩, 총 14시간 일하는 편의점 알바를 병행했습니다. 그러니까 저는 작년 2월부터 10월까지 주 7일 하루 평균 7시간을 넘게 일했습니다. 그래도 몸이 피곤한 건 괜찮았습니다. 제가 처한 상황이 나아만 진다면, 조금만 견뎌서 경력을 인정받고 이 일에서 성취감을 느끼면서 직장에 제 자리를 잡아갈 수 있다면 제 노동이 헐값에 후려쳐져도 다 괜찮았어요. 그런데 제 자리가 없더라고요. 아픈 말이지만 이 직종에서도 결정권이 있는, 임원급, 높은 위치의 대표들은 대부분 나이 든 기혼 남성이었어요. 한 번은 임원분들이 함께 하는 회의에서 한 임원이 딱 두 명 있는, 기혼인 남성 동료를 쳐다보고 '가장으로서 월급이 너무 적다, 그래도 본인을 희생해서 이 일을 하는 게 뜻 깊다.'는 얘기를 하셨어요. 그 말이 요즘 예민한 젊은 여성인 저의 마음에 남았답니다. 생각해보세요. 임금이 적어 주 7일을 일하고 있는 나를 포함해 10명 중 7명이 여성이고 그 적은 월급으로 생계를 꾸려야 하는 1인 가구 여성이 2명, 돌봐야 할 미취학 아동이 있는 여성, 새벽 5시에 일어나 자녀들과 남편이 먹을 식사를 챙기고 나오는 기혼 여성이 자리에 했음에도 그 어떤 여성의 희생과 사정도 고려되지 않은채 막 결혼한 남성이 먼저 이해받다니. 질투 났어요. 나도 아내가 있었으면, 좀 유하게 넘어갔다면 그 자리를 버틸 수 있었을까요? 수당을 받지 못하는 야근을 11시까지 끝내고 집에 돌아가 깨끗하게 정리된 집에서 내일 먹을 도시락과 신을 양말과, 내가 돌봐야 할 강아지 밥과 산책을 전혀 생각 하지 않은 채 고단한 몸을 누이고 뿌듯한 마음으로 잠이 들었을 거예요. 회사에서 고민이 뭐냐고 물었을 때, 야근을 끝내고 집에 돌아가서 청소하고 빨래하는 게 힘들다고 했어요. 원하는 답이 아니셔서 그런지 가볍게 넘어가더라고요. 제대로 들을 거라고는 기대하지 않았어요. 어차피 직장에서 어린

여성의 말은 발언자가 꼼꼼한 증거를 제시하고 꾸준히 말하지 않으면 중요하게 다뤄지지 않는다는 걸 아니까요. 그동안 직장에서 저 자신을 증명하는데 많이 지쳤고, 이렇게까지 노력하면서 버틸만한 회사가 맞는지, 회의감이 들었습니다. 경험에 비춰보자면 직장에서 살아남아 경험을 쌓은 여성도 도마 위에 오릅니다. 업무 성과도 무척 좋으시고 경력과 열정이 있는 여성 선임을 두고 뒤에서는 자기주장이 너무 세다, 배려가 없다는 이야기가 나와요. 그럼 제가 이 직장에 열심히 버티면 맞게 될 미래가 그려지죠. 직장에서 여성은 남성에 비해 너무 과하거나 부족합니다. 출발선 자체가 달라요. 개인차가 있겠지만 의견을 말하기도전에, 의심의 시선을 먼저 받는 여성과 신뢰부터 받는 남성은 태도부터 차이가 납니다. 저도 의견을 낼 때 점점 말을 더듬고 정말 맞아? 확실해? 하면서 의심하기 시작했어요. 제가 그렇게 저를 의심하고 있을 때 남성 동기는 본인의 의견을 피력하는 것에서 나아가 자연스레 업무 협조를 요청합니다. 이것이 제가 선 직장 내 위치이자 제 또래 여성이 직장에서 서있는 위치입니다. 2024년에도 여전히 여성 직장인 10명 중 4명이 같은 일을 하는 남성보다 임금을 적게 받고 모집, 채용, 교육, 배치, 승진 등에서도 30% 가량이 차별을 겪는 기사가 나옵니다. 저는 이 상황이 마법처럼 바뀌길 기대하지 않습니다. 그러나 확실히 짐작하는 건 젊은 여성들은 몇 년 쉬었으면 쉬었지 과거처럼 결혼과 출산을 위해 가정으로 돌아가지 않을 겁니다. 직장을 떠나지 않고 경제권을 쟁취할 여성들을 받아들이셔야 할 겁니다.

3) 김금영(건강보험공단 고객센터 상담사)

방금 소개받은 건강보험고객센터지부 서울지회 지회장 김금영입니다.

115년 전, 미국의 한 섬유공장의 열악한 노동환경으로 인해 사망한 여성 동지들을 기리며 대규모 시위를 벌인 여성 노동자들의 발걸음으로 세계여성의날은 시작되었습니다.

제가 일하고 있는 건강보험고객센터는 전체 노동자의 95% 이상이 여성노동자입니다. 여성노동자들이 갖는 아픔과 고통을 그 누구보다 잘 이해하며, 3월 8일 여성의날의 상징인 “빵과 평화”의 의미를 절실하게 느끼고 있습니다.

건강보험고객센터는 2006년 설립되어 현재 1,600여명의 여성노동자들이 사회보장서비스의 일선에서 국민들의 보건안전을 지키기 위해 총력을 다하고 있으며 1천69개의 업무를 17년이 넘도록 수행하고 있지만, 무늬만 사장인 12개의 용역업체에 분산 운영되어 최저임금 수준의 임금을 받으며 화장실 가는 시간조차 통제받는 노동 착취를 당해오고 있습니다.

건강보험고객센터 상담노동자들은 방광염, 신우신염, 각 종 여성질환과 근골격계질환 등의 질병을 달고 삽니다. 12개 센터의 용역업체가 각기 다르고 경쟁관계에 놓여 있어 실적압박은 일상이고 상담사들은 몇 푼 안되는 인센티브의 노예가 되어 치킨게임과 같은 경쟁에서 살아남지 못하면 패배자로 낙인찍혀 얼굴조차 제대로 못 들고 다니는 그런 삶을 살고 있습니다. 실적 압박과 악성민원으로 때로는 숨도 쉬기 어렵고 불안장애, 공황장애, 우울증 등의 정신질환도 끊임없이 발생하고 있습니다.

건강한 삶을 잃은 지금. 고물가, 고금리라는 불경기까지 겹쳤지만, 우리들의 임금은 최저임금을 조금 넘는 수준입니다. 고객센터에는 경력단절여성, 한부모가정, 여성가장의 비율이 높습니다. 그러나 우리는 그저 최저임금에 맞춘 최저 생계만이 가능합니다. 10년, 20년을 다녀도 임금은 오르지 않습니다. 경력인정도 가정의 안정도 그 어느 것 하나 바랄 수 없는 저임금 여성노동자들입니다.

이런 상황에서 대한민국 평균 출산율 0.73명은 당연한 결과입니다. 여성노동자들의 대우가 바닥을 치는데 어떤이가 아이를 낳고 가정을 이루는 정상적인 삶을 영위할 수 있겠습니까?

고객센터는 고객을 응대하는 감정노동 직군이기도 합니다. 악성민원과 장시간 통화 후에 다음 전화를 받기위해서는 마음을 추스르는 시간이 필요할 때가 있지만 현실은

어렵습니다. 이유는 원청과 하청의 위,수탁이라는 고리 속에서 노동자의 정신건강에 관심을 갖는 건 사치입니다. 우리는 지속적으로 용역업체에 노동자의 안전과 권리를 요구하지만 원청인 건강보험공단 때문에 원청이 안 된다 한다라는 답변만 메아리처럼 들려옵니다.

지금 용역업체는 단순 노무관리만 할뿐 그 어떤 권한도 행사할수 없는 빈 껍질일 뿐입니다. 방법은 하나 원청인 건강보험공단이 건강보험고객센터를 직접관리하여 해결하는 것이나, 21년 80여일의 파업으로 어렵게 확정받은 소속기관전환 약속은 3년째 지켜지지 않고 이 핑계 저 핑계 되며, 겨우 입장이라 내논 결과가 "2019년 2월 28일 이후 입사자들은 공개 채용하겠다, 5년 이상 숙련된 700명에 달하는 동료를 해고 하겠다" 였습니다. 우리는 18년간 함께한 일터와 내 동료를 단한명도 포기 할 수 없어, 피토하는 심정으로 서로의 손을 잡고 투쟁돌입 한지 벌써 122일차 입니다.

이 문제 책임지고 나서야 하는 현 윤석열 정부는 노동조합 탄압, 노동자 죽이기에 열일 제쳐두고 앞장서고 있습니다. 그 노동자에 대한민국의 미래를 책임지는 여성도 있습니다. 최근 "다음소희"라는 영화의 주인공도 여고생입니다.

사회의 첫발을 내딛은 여성이 마주친 직장은 처참하지만, 국가는 사용자가 아닌 노동자에게 죄인이라는 프레임을 씌우고 언론을 선동하고 있습니다. 안타깝습니다.

1917년 "빵과 평화"를 외치던 여성노동자들의 파업을 기억하며, 대한민국 여성 노동자로써 다음소희가 없는 그날까지 끝까지 싸워 나갑시다! 여성파업으로 돌파합시다! 투쟁!