

여성노동 실태조사 최종 보고회

# 아프면 쉴 권리와 돌봄 공공성을 보장하라

일시: 4월 30일(화) 16시

장소: 금속노조 회의실

메이데이를 앞두고 2024년 3.8 여성파업조직위원회에서  
'여성노동 실태조사' 최종 보고회를 진행합니다.

주관 다른몸들, 변혁적여성운동네트워크 빵과장미, 사회주의를향한전진,  
우리동네노동권찾기, 한국노동안전보건연구소

주최 2024 3.8 여성파업조직위원회

문의 공일공-2692-6345

# 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 .....	25
4) 아픔을 가리는 구조, 질병의 개인화 .....	40
4. 우리의 제안 .....	48
5. 현장 노동자 증언 .....	53

2024.04.30.

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 .....	5
표 5 혼인여부 .....	5
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 .....	12
표 14 정규직, 비정규직 - 임금과 생활 .....	12
표 15 정규직, 비정규직 - 임금과 생활2 .....	12
표 16 임금 인상에 영향을 끼치는 것 .....	15
표 17 연도별 최저임금 인상률과 성별 저임금 노동자 비율 .....	16
표 17 여성이기에 저임금인 경향이 있다고 생각하는지 .....	17
표 18 여성노동자들이 생각하는 여성노동자들의 저임금 원인 (2개까지) .....	19
표 19 여성노동자들이 생각하는 저임금 해결방안 .....	21
표 20. 가사 및 돌봄노동의 성별불평등이 직장 활동에 영향을 끼치는 정도 .....	25
표 21 하루평균 가사돌봄노동시간 .....	26
표 22 크로스 - 하루평균 가사노동시간과 주 실제 노동시간 .....	27
표 23 돌봄대상 여부 .....	29
표 24 돌봄대상 .....	29
표 25 가사 및 돌봄노동 수행에 있어서의 어려움 .....	30
표 26 여성노동자들이 생각하는 돌봄 개선방안 .....	34
표 27 국가의 가사돌봄 서비스 강화가 삶에 얼마나 도움이 될 거 같은지 .....	38
표 28 윤석열 정부 돌봄정책 평가 .....	38

## 〈그림 차례〉

그림 1 금액별 월급 비중(세전, %) .....	8
그림 2 정규직과 비정규직, 금액 별 월급 비중(%) .....	9
그림 3 저임금 노동자 비율과 최임 인상률 비교 .....	16
그림 4 하루 평균 가사 및 돌봄노동시간(%) .....	26

## 1. 실태조사의 배경과 목표

우리 사회 여성 노동자는 수많은 일터에서 노동을 평가 절하당한다. 그리고 개별화된 무급 가사와 돌봄노동마저 짊어진다. 이에 따라 여성 노동자는 다시금 불안정한 노동 조건으로 내몰린다. “2024년 3.8 여성 파업 조직위원회”(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 생산 영역에서 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 여성 파업 운동 주체의 고민을 확장하고 여성 노동자의 다양한 현장을 연결하려는 노력이었다.

또한 설문조사만으로 일터와 가정에서 느끼는 구조적 차별에 대한 해결 방안을 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 23명의 면접조사 참여자 모두에게 다시 한번 감사드린다.

## 2. 조사 방법 및 일정

### 1) 설문조사

- 기본사항 : 직종, 고용 형태, 노동시간, 연령대, 돌봄 대상 여부 등
- 임금 : 임금수준, 생계유지에 느끼는 부분, 임금 인상에 영향을 끼치는 것, 여성노동자 저임금의 원인 및 해결 방안에 대한 인식 등
- 가사 및 돌봄노동 : 가사 및 돌봄노동에 투여하는 시간, 가사 및 돌봄노동을 수행하면서 느끼는 어려움 및 해결 방안에 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 보장 여부, 가사 및 돌봄노동을 수행하는 데에 있어 느끼는 어려움, 설문조사 항목에 표시한 이유, 조직위의 38 여성파업 요구 중 본인에게 특히 와닿는 것 등.
- 직종과 고용 형태, 연령대, 돌봄 대상 여부 등을 다양하게 층화
- 조직위 참여 단위에 면접자 섭외를 요청하기도 했고, 설문조사에 참여한 사람 중 면접 참여를 희망한 사람들과 면접을 진행하기도 함.

표 1 면접응답자 기본 정보, 모두 가명처리함.

이름 (가명)	직업	나이	면접일시	고용 형태	돌봄 대상 여부
김춘자	요양보호사	60대	2024.1.16	비정규직	O
이서영, 박하윤, 조연희 <sup>1)</sup>	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	해직 교사	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

1) 그룹면접을 진행함. 셋 다 50대 대리운전기사, 특수고용노동자

### 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 응답해 주었고, 끝까지 응답을 진행하고 설문조사 응답 제공에 동의한 **693명**을 대상으로 분석을 진행했다.

#### 가. 취업상태 및 취업유형

표 2 취업상태

	수 (%)
예	635 (91.63%)
아니오	58 (8.37%)

표 3 취업 유형

	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, 섬유·의복, 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%)

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 혼인 여부

표 4 연령대

	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 5 혼인 여부

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

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

## 다. 고용형태

표 6 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%)

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

표 7 근로계약서상 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 8 실제 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%)

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.

표 9 크로스 - 계약서상 노동시간과 실 노동시간

	주 40시간	주 40시간 초과 ~ 주 52시간 미만	주 52시간 초과	주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	주 15시간 미만	모름 또는 기억나지 않 음
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 않 음	3 (0.43%)	4 (0.58%)	4 (0.58%)	4 (0.58)	1 (0.14%)	7 (1.01%)

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 132명이었다. 근로계약서상 주 40시간을 초과해서 일한다고 응답한 사람들의 다수도 실제로 그렇게 일하고 있었다. 근로계약서상 주 15시간 미만 일한다고 응답한 17명 중 절반 가까이 이보다 초과해서 일하고 있었다.

## 나. 임금실태

표 10 월급 수준(세전)

	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%)

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 비교해 봐도, 많은 여성노동자들의 현재 월급이 적게 책정되고 있다는 점을 알 수 있다.

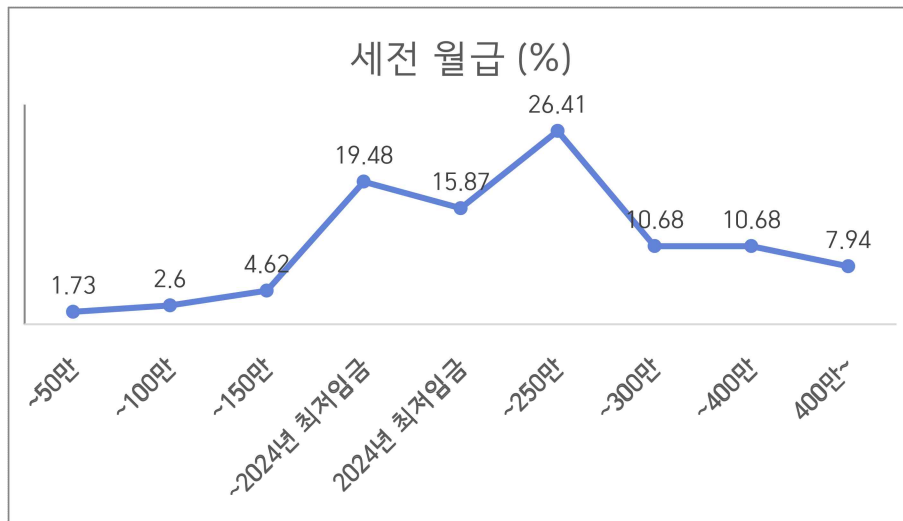


그림 2 금액별 월급 비중 (세전, %)

표 11 월급 수준(세전) - 정규직

	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 12 월급 수준(세전) - 비정규직

	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%)

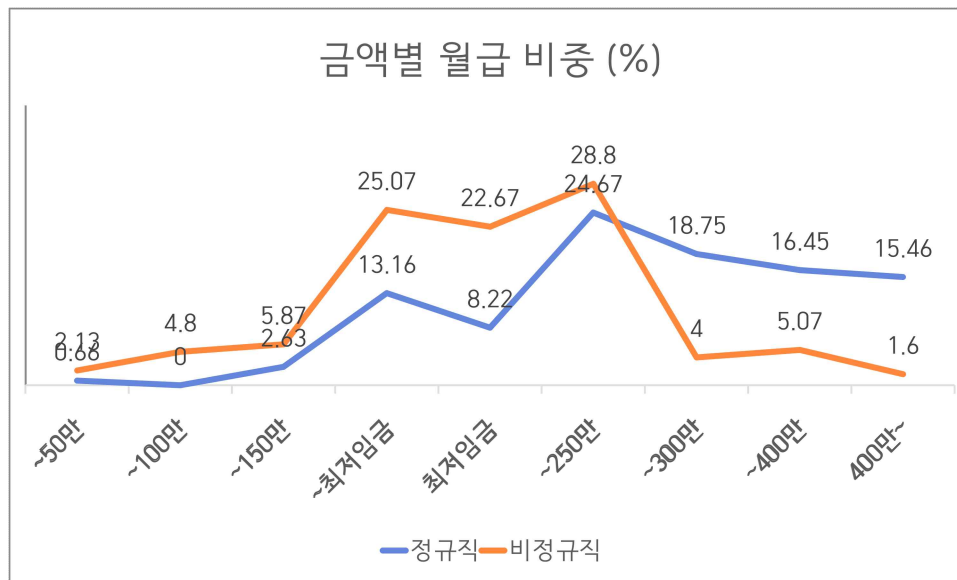


그림 3 정규직과 비정규직, 금액별 월급 비중(%)

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 비정규직에 포함하여 분석하였다. 조사 결과, 특히 비정규직에서 90%에 가까운 사람들

이 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.

한편, 플랫폼 노동자, 특수고용노동자 등 소위 ‘비임금 노동자’는 2016년 515만 2천 명에서 2020년 704만 4천여 명으로 5년 사이 200만 명 가까이 증가했다.<sup>2)</sup> 노동자성을 부정하는 등 자본의 분리 전략이, 저임금 일자리에 여성들을 배치하는 의도와 맞물린 결과다. ‘자율적인 출퇴근, 일한 만큼 벌어가는데’이라는 허구에 묶여, 4대 보험에서도 제외되며 시급제나 성과급제의 굴레에 묶인 노동자들은 더더욱 저임금에 시달리고 있다. 2022년 여성가족부는 ‘제10차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회’를 통해 플랫폼 노동자들의 성별분리 현상은 두드러지게 나타났고, 그 결과 성별 소득 격차가 21.3%에 달했다고 말한 바 있다. 또한 민주노총 서비스연맹이 2023년 특수고용노동자들의 노동시간과 임금을 조사한 결과에 따르면, 이들의 주당 평균 노동시간은 46.4시간이었고, 평균 시급은 법정 최저임금을 훨씬 밑도는 6,340원이었다. 이러한 현상이, 60%가 넘는 비정규직들이 최저임금 이하로 임금을 받는다는 이번 설문 결과에도 반영된 것으로 보인다.

면접으로 만난 다양한 특수고용노동자, 비정규직 노동자들 역시 상황은 비슷했다. 필라테스 강사 김정은 님은 4대 보험 가입 없이 특수고용노동자로 일하고 있다. “일을 시작할 때부터 센터장이 1년 이상 일해도 퇴직금은 없다고 말했”기에, 김정은 님은 수수료를 받으며 일하고 있다.

수수료라고 하고 있어요. 근로자성 때문에 그런지 모르겠는데 아예 수수료라고 명시되어 있고 1시간에 1대1 수업을 하면 수업 들으시는 분들한테 5만 원을 받아서 강사들한테 3만 원을 주고 센터가 2만 원을 가져가는 구조예요. 6 대 1 수업이나 8 대 1 수업 같은 단체 수업은 조금 다르긴 해요. 저는 일주일에 이틀, 두 타임 수업해요. 네 타임 뛰는 거죠. 일주일에 12만 원 정도. 근데 여기서 이제 세금을 떼가요. 세금을 떼가기 때문에 수령하는 거는 100만 원에서 왔다 갔다 한대라고 생각을 하고 있어요. (김정은)

플타임으로 일할 수 없기에, 단순 시급으로만 계산하면 안 된다는 점을 김정은 님은 강조했다. 한 개의 센터에서만 일하면 생계를 충당하기 어려운 상황 속, 수입을 메꾸기 위해 부업을 찾거나 다른 센터에서 일을 하는 방향을 ‘택하게’ 된다. 당연히 불규칙하고, 예측할 수 없다.

제가 요가 강사 자격증도 가지고 있어서 요가 강의를 하기도 하고. 다른 센터에 땀방으로 나가는 경우도 종종 있습니다. 이게 근데 주기적으로 있는 일이라고 하기는 어렵고 그때 그때 좀 달라요. 오전에는 A 센터에서 일했다가 오후에는 B 센터에서 일하고 이러시는 분들도 많이 있고. (김정은)

2) 연합뉴스. 특고 등 비임금 노동자 5년간 189만명 ↑…30세 미만 54만명 ↑ 2022.10.16  
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20221015044100002>

대학교에서 시간강사로 일하고 있는 이신지 님 역시 마찬가지다. 주 15시간 이상 고용하면 주휴수당이나 퇴직금 등을 주어야 한다는 이유로, 대학교는 시간강사를 모집할 때부터 주 14시간까지로 상한하고 있다. 강의 준비시간이나 채점 시간 등을 노동시간으로 인정받지 못하고 있는 이신지 님은, 수업 충당을 위해 월수금은 A 학교에서, 화목은 B 학교에서 일을 하고 있다.

A 학교는 주휴수당 때문에 15시간을 넘기지는 못하고 학교에서 딱 14시간까지만 줘요. 하루에 4시간씩, 3일 아니면 이틀 해서 최대 12시간까지만 시수를 받아요. B학교도 최대 14시간까지만. 그러니까 옛날에 좀 많았을 때는 14시간까지 줬는데 지금 거기가 이제 학생들을 못 받아요. 거기는 전임이 없어요. (이신지)

콜센터에서 판매 업무를 하는 이지선 님, 가스검침 업무를 하는 이경희 님 역시 수수료의 형태로 임금을 받는 특수고용노동자다. 회사가 일방적으로 정한 기준 속, 힘들게 일해도 성과급을 채우지 못해 필요한 수입을 못 버는 것은 노동자로 하여금 이직을 고민하게 만든다. 하지만, “전문직이 아닌 중장년 여성 갈 데가 없는”(이경희) 상황 역시 작동하고 있다.

(질 : 여기는 그러면 건당 받는 건가요?) 예. 한 건당 얼마 내지는 판매당 얼마 이런 식으로. 기본급이 없는 성과급으로, 렌탈을 하거나 특판을 하거나 유지를 하는 것에 따라서 5% 10% 20% 이런 식으로 달라져, 받는 금액이. 기본급이 그냥 딱 정해진 기간 말고는 없기 때문에 그게 안 되면 다른 데로 옮겨야 되는 생각들을 좀 많이 하더라고요. 어느 정도는 벌어야 되는, 근데 안 될 것 같으니까 그만두고. 이직률이 굉장히 높아요. (이지선)

지금 개인 사업자라서 3.3% 세금을 내고 있어요. 예전에는 저희들이 경동도시가스를 본사라고 했었거든요. 그런데 지금은 경동도시가스가 위탁사로 돼 있고 센터가 수탁사로 돼 있어요. 저희는 한 차수 일하는 기간이 거의 본사에서 내려온 지침이에요 이거는. 본사에서 위탁사에서 지침이 내려와서 센터로 이관되면 센터에서 저희들한테 지침이 내려와요. (중략) 불안정한 거예요. 왜냐하면 우리 나이가 이제는 갈 데가 없거든요. 50대 중반이잖아. (중략) 왜냐하면 우리가 전문직이 아니잖아. (이경희)

대리운전기사로 일하고 있는 박하운 님은 특수고용노동자라는 이유로 실업급여를 받거나 고용보험 적용을 받지 못하는 등 열악한 사회보장으로 인한 어려움을 호소하기도 했다.

우리는 어떤 조건에서도 부합될 수 있는 좋은 환경에서 근무할 수도 없고 또 지원은 없고 보호도 못 받고 (중략) 우리가 당장 다쳐 가지고, 대리 운전 못해 일을 못해 고용보험 적용 어떻게 할 건데요. 기준 잡을 수 있죠. 수익에 비례해서 그런데 그거에 실업급여를 받는다는 게 사실은 굉장히 어려운 일이라는 거죠. (중략) 다치신 분들이 고용보험을 적용받았다는 분들 옆에서 들어본 적 없어요. (박하운)

## 다. 임금과 생활수준

표 13 월급이 생계유지에 어떤지

	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%)

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.

표 14 정규직, 비정규직 - 임금과 생활

	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 15 정규직, 비정규직 - 임금과 생활 / OR 4.21

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

마찬가지로, 정규직과 비정규직을 나누어 임금이 생활에 끼치는 영향을 분석해 보았다. 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.

정규직인데도 불구하고 낮은 임금으로 인해 어려움을 겪고 있다는 진술은 40대 가구 제조업 노동자인 김희주 님에게서 들을 수 있었다. 그는 지금은 외식하지 않고, 회사에서 시켜 먹는 점심 반찬이 남으면 싸서 온다고 했다.

지금은 외식을 안 해. 회사에서 시켜 먹는 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 들어야 하는데 250만 원인거야. 우리가 돈이 없으니까 둘째가 ‘너무 비싸잖아’ 그러면서 안

듣겠다는 거야. (중략) 그랬더니 둘째가 우리한테 미안하다고 말하더라. (김희주)

20대 단체활동가 민지은 님은 현재도 어렵지만, 고임금 일자리에서 일할 가능성이 낮다는 점에서 미래에 대한 걱정이 컸다.

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 바쁘는데 갑자기 큰돈 들어갈 일이 나오면 나는 어떻게 해야 되지 대비할 수 있으려나 하는 걱정이 되게 컸던 것 같아요. (민지은)

60대 비정규직 요양보호사 김춘자 님은 고용불안으로 인하여 낮은 임금이 더 낮아지는 사례를 들려주었다.

시급이 12,500원 12,300원인가 그래요. 근데 올해는 200원이 시급당 오른다고 그래요. 그렇게 열악해요. 그러니 그거 뭐 하루에 한 달 월급 얼마나 되겠어. 부끄러운 얘기지 어디 가서 얘기도 못 해. 이번에도 10일 놓고 (이용자가 병원 입원함) 월급 진짜 쥐꼬리만큼. (김춘자)

이외에도 여성노동자들은 직장에서 저임금을 받으며 초과 착취당하고 있지만, 구조적 저임금은 대출을 야기하여, 금융자본에 수탈될 수밖에 없는 처지로 내몰고 있다는 것을 알 수 있었다. 40대 해직 교사인 이은진 님은 시간제 비정규직 강사 생활을 하면서 대출 규모가 늘어났다고 답했다.

IMF가 터지면서 97년 이때는 어렵지 않았어요. 그런데 이후 부모님이 연쇄 파산하셨어요. 부모의 책임을 함께 질 수밖에 없었어요. 그때부터 저의 빚은 시작했습니다. 계속 허덕였어요. (중략) 시간제 비정규직 강사 생활을 하면서 대출이 점점 더 커졌고 그런 삶이 현재까지 계속 이어졌어요. 최근에는 보이스피싱을 당했는데, 대출을 하는 사람은 절실한 마음으로 이자를 줄이기 위해 계속 갈아타는데, 그러면서 사기를 당했고 경제적 어려움은 더 커졌어요. (이은진)

이러한 대출은 주로 전세 등 주거비로 인해 발생했으며, 특히 최저임금을 받거나 이에 가까운 임금을 받는 여성 노동자들에게 상당한 부담이 되고 있었다. 면접조사 응답자의 상당수는 채무가 있었으며, 자신의 생계에 큰 부담이 되고 있다고 말했다. 30대 사무노동자 최영지 님은 정규직인데도 최저임금에 가까운 월급을 받고 있으며, 이중 “70% 정도는 대출과 임대료로 나가고 있”고 “부담이 많이 되는 수준”이라고 답했다. 특수고용 노동자인 30대 필라테스 강사 김정은 님은 이자가 크지는 않지만, 소득



이 적기 때문에 부담이 되고 있다고 말했다.

전세 대출을 받았어요. 원금은 상환하지는 못하고 있고 이자로 10만 원대로 내고 있습니다. 부담을 느끼고 있죠. 이율은 세지 않은데 소득이 크지 않으니깐. 비중으로 치면은 5%에서 10% 정도겠네요. (김정은)

50대 무기계약직으로 톨게이트 노동자인 천강희님은 저임금으로 인해 신용카드를 쓰는 빈도가 늘어나 결과적으로 가계부채가 증가하고 있다는 경험을 들려주었다.

대체적으로 월급을 받아서 현금으로 많이 사용하고 해야 하는데 자꾸 카드를 쓰게 돼요. 돈이 없으니까요. 카드값 매꾸느라 바빠요. 안 하고 싶는데 너무 적으니까 자꾸 써야 하는 곳은 생기고 하니까 카드를 자꾸 쓰게 돼요. 그러다 보니 점점 현금을 쓸 수 없는 상황이 되더라고요. 그래서 가계부채가 많이 늘어요. (천강희)

50대 대리운전기사 박하운님은 싱글맘인 조건에서 자녀 양육비 때문에 빚을 지게 된 사례를 전했다.

그러니까 이제 쉽게 말하면 그거지 빚을 좀 갚아야 되니까 빚을 갚으려고 빚을 갚아야 되니까 그래서 그걸 그 빚이 무슨 내가 뭐 탕진해서 술 먹고 이런 빚이 아니고 아이 이렇게 키우면서 뭐 좀 해보고 이렇게 하는 거 먹고 살자고 했을 때 사실 여자 혼자서 이렇게 뭘 하려고 하면 뭘 해도 기본이 1억 2억이잖아요. (박하운)

이외에도 금융안전망이 여성 노동자의 현실을 반영하지 못하여 대출 자체를 받지 못하는 사례도 제기되었다. 30대 사무노동자 최영지님은 저임금임에도 불구하고 소득 제한에 걸려 대출을 받기 어려운 경우가 있었으며, 채무로 인하여 금융범죄에 노출되기 쉬운 처지에 놓이게 됐다고 증언했다.

대출을 받으려 갔는데 그 대출 금액 자체가 한도가 되게 조금 나와서 좀 어려웠던 경험이 있고 그리고 아예 대출 이게 되게 애매한 게 저임금이라서 저희는 되게 적게 나오는 경우도 있는데 또 나라에서 지원하는 어떤 프로그램에 참여하려고 하면 그거보다는 살짝 높게 나오는 경우가 있어가지고 그 지원에서는 또 되게 정말 간발의 차이로 빠질 수밖에 없는 거예요. (중략) 그래서 사실은 어떤 지원도 받지 못하고 더 저임금 때문에 힘들어지는 그런 경우라고 생각하거든요. (최영지)

## 라. 임금 인상에 영향을 미치는 것

표 16 임금인상에 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%)

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. 40대 정규직 노동자나 30대 정규직 노동자 또는 20대 일용 비정규직 노동자 모두 최저임금이 올랐기 때문에 임금이 올랐다고 말했다.

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, 딱딱. (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 오르는데도 싶더라고요. (이지유)

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

결과적으로 최저임금 인상은 여성 노동자의 임금 인상에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다. 그리고 이러한 경향성은 통계를 통해서도 확인할 수 있다. 즉, 저임금 노동자 비율은 여성이 남성에 비해 약 2배 이상 많으며, 최저임금 인상률과 반비례하지만, 여성 노동자의 경우 그 정도가 더욱 뚜렷하게 나타난다.<sup>3)</sup>

표 17 연도별 최저임금 인상률과 성별 저임금 노동자 비율

	전체	남성	여성	최임 인상률
2011	23.8	16.0	38.2	5.1
2012	23.9	16.5	37.3	6
2013	24.7	16.6	38.9	6.1
2014	23.7	15.4	37.8	7.2
2015	23.5	15.2	37.6	7.1
2016	23.5	15.3	37.2	8.1
2017	22.3	14.3	35.3	7.3
2018	19.0	12.1	30.0	16.4
2019	17.0	11.1	26.1	10.9
2020	16.0	10.6	24.7	2.87
2021	15.6	10.2	24.3	1.5
2022	16.9	11.2	26.1	5.05

전체, 남성, 여성, 최임 인상률

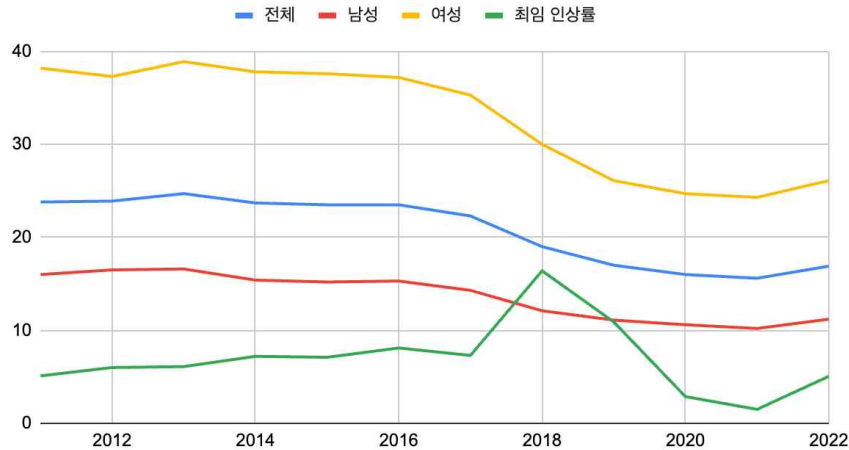


그림 4 저임금 노동자 비율과 최임 인상률 비교

저임금 노동자 비율과 연도별 최저임금 인상비율을 종합하여 직접 작성한 것임.

<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=5036>

<https://www.korea.kr/news/reporterView.do?newsId=148924119>

3) 정은희, 최저임금 인상 투쟁은 여성 노동자 ‘임투’, <최저임금 투쟁, 어떻게 할 것인가 토론회>, 2024.4.2., 2024년 3.8여성파업조직위원회·공공운수현장활동가회의·교육노동자현장실천·노동해방을 위한 좌파활동가 전국결집·변혁적여성운동네트워크 뺑과장미·비정규직이제그만1100만 비정규직공동투쟁·사회주의를향한전진·학생사회주의자연대·현장투쟁 복원과 계급적 연대 실현을 위한 전국노동자모임

## 마. 여성과 저임금의 경향성

표 18 여성이기에 저임금인 경향이 있다고 생각하는지

	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%)

성별 임금 격차는 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 나타낸다.

**지극히 성별화된 노동현장에서 여성노동자들의 일자리는 승진체계조차 없거나, 남성 관리자-여성 노동자의 구도다.** 필라테스 강사 김정은 님이 일하는 센터의 센터장은 남성인 것, 단체 활동가 김윤주 님이 활동하고 있는 단체의 팀장들은 “외부에서 스퀴시된 경력이 어느 정도 있는” 남성들이 다수인 것에서도 이를 단적으로 볼 수 있다. 면접자들은 또한, 여성노동자들의 저임금을 정당화하는 구도로서 “여성은 가장이 아니다, 반찬 벌러 왔다.”라는 편견이 지금도 유효하게 작동하고 있다고 설명한다. 콜센터 노동자 이전에 생산직 노동자였던 이지선 님은, ‘나도 어리고 여자라서 이런 데에서 일한다’고 말하며 화장실조차 통제했던 사례를 공유해주었다.

(이전 직장) 생산직에 다녔었는데, 화장실 가는 것도 되게 못 가게. 화장실이 그렇게 가고 싶으면 뭐 이거 방광의 호수를 어찌고 저찌고 이런 말도 들었고요. **‘너네가 지금 여기서 일하는 거는 너희가 뭐 여자라서 그런 거고.’** 내지는 **‘나이가 어리고 이래서 이런 데서 일하는 거 아니냐.’** 뭐 이런 식으로 많이 얘기했었죠. 과장 직급들은 남성이고. 반장이나 이런 사람들은 대부분 여성이 그렇게 많지 않았으니까. 반장에는 좀 있었는데 그 위에 직급에서는 거의 대부분 남성이 더 많았죠. 과장이나 부장급부터는. (이지선)

의료기사로 일하고 있는 정은정 님 역시 남성은 가장으로서 책임감이 있다는 이유로 우선 승진대상으로 여겨졌던 경험, 그 결과로서 팀장이나 부팀장에는 여성이 없었던 것을 공유해주었다. 교사로 일하는 이정민 님 역시, 아이가 있는 여성 교사는 부장에서 제외되는 현실을 말하기도 했다. 가스검침노동자 이경희 님은 외주화된 업무에 여성들이 몰리고, 그 안에서도 임금 격차가 존재하는 현실을 지적하며, “엄마의 뱃속에서 태어날 때 똑같이 동등하게 태어났”지만 가부장성으로 인해 발생하는 차별

에 대한 문제 제기를 전해주었다.

(팀장이) ‘가장으로서의 책임감’이라는 말 많이 했고. 그래서 승진 시기가 다가오면 항상 승진 1순위는 남성이었어요. 그리고 지금도 팀장 남성, 부팀장 남성, 부팀장이 될 거라 예상되는 부부팀장도 남성이고요. 어떤 안건에 대해서 공유할 때도 막 남성 직원들만 모아서 얘기한 적도 있고. 그리고 그 남성에 대한 표현할 때도 ‘가장으로서의 책임감이 있을 것이기 때문에 장의 역할을 준다’라는 식으로 표현한 적도 있었어요. 그래서 주로 남성에게 좀 더 많은 기회가 가고 있긴 해요. 저희 부서는. (질문자 : 그 부서는 40%가 여성이고 60%가 남성이라고 하셨는데 그동안 여성이 팀장이 된 적은 한 번도 없었어요?) 제가 알고 있기로는 지금 팀장 10년 동안 남성 그전 팀장도 남성이라고 알고 있고. (여성 팀장이) 없었다고 들었고 부팀장도 여성이 된 적은 없어요. (정은정)

제가 한 7년 정도 일했거든요. 근데 저한테는 부장을 하겠냐고 물어보지도 않았거든요. 그러니까 알아서 여성은, 어린 아이가 있는 여성은 알아서 배제를 한다는 거예요. 그 사람보다 연차가 높더라도. 정말 이거는 불평등이다. 저는 대놓고 “제가 승진할 거예요, 저 승진 점수 좀 주세요.” 이렇게 하는 건 아니지만, 만약 기회가 있다면 안 하겠다는 입장은 아닌데, 안 물어보더라고요. (이정민)

우리가 태어나면서 엄마의 뱃속에서 태어날 때 똑같이 동등하게 태어났잖아요. 똑같이 10달을 품고 태어났는데 남자라는 이유만으로 대접이 다르잖아요. 밥 먹는 것도 삼시세끼 똑같이 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

표 19 여성노동자들이 생각하는 여성노동자들의 저임금 원인 (2개까지)

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

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 응답에 대해 필라테스 등 여성들이 주로 종사하고 있는 노동에 대한 편견이 사회적 관심을 저조시키는 현실을 지적하며,

저희 직군도 여성들이 굉장히 몰려 있는데 이런 필라테스 강사들에 대한 편견이 분명히 사회적으로 존재한다는 걸 알고 있고. (중략) 필라테스 강의는 젊은 여자들이 그냥 젊을 때 하고 돈 많은 남편 잡아서 결혼하고 그만두려고 하는 젊은 여자, 그리고 공부 안 하고 풀린 젊은 여자라고 생각하는 그런 이미지가 분명히 있다고 보는데. 여성이 하는 이런 대표적으로 이런 노동들 돌봄 노동이나 아니면은 저희처럼 요가 필라테스 이쪽 하시는 분들도 그렇고 이분들이 얼마나 돈을 받는 구조인지 세상 사람들이 그렇게 생각하지 않고 관심도 없고, 여성 노동의 가치를 낮게 평가하는 이유가 있다고 생각을 하고요. (김정은)

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)

이 문제가 “여성=가사돌봄을 하는 존재, 하는 일은 부업”과 맞물려 있다는 점을 지적하기도 했다.

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)

면접조사 응답자들은 ‘비정규직 등 여성들이 일하는 일자리가 더 불안정해서’라는 응답에 대해 돌봄 등으로 인해 경력이 끊긴 이후 고임금 일자리를 찾기 어려운 상황 등을 지적했다.

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 일하려 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 경력에 ‘방해’될까 돌봄 일체를 할 생각이 없는 주변의 이야기, 이런 상황 속 ‘일과 돌봄을 병행할 수 있다는 것 자체에 감사해야 하는’ 분위기 등을 공유해주었다.

아이들을 돌봐야 하잖아요. 괜찮은 회사들은 육아휴직을 주지만. 그렇게 된다면 경력단절이 되어 버리는 거죠. 애들 키울 시간 동안에 사회는 또 변하잖아요. 나는 나이를 먹잖아

요. 그럼 정말 갈 데가 없는 거예요. 그러니까 경력이 단절돼버리고요. 저는 아이 세 명을 낳고있는 회사를 갈 수가 없어서 서비스직<sup>4)</sup>만 쫓아다닌 거예요. (김명희)

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 통 치는 분위기 가 좀 있었어요. (민지은)

설문조사 <기타> 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.

표 20 여성노동자들이 생각하는 저임금 해결방안

	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 (공공 돌봄 서비스의 강화 등)	42 (8.55%)	66 (13.44%)	117 (23.83%)

응답자들이 생각하는, 저임금의 해결방안의 우선순위를 확인하고자 1순위에서 3순위까지 매겨보도록 요청하였다. 모든 항목에 1순위를 체크한 응답이나, 한 가지 순위

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



서 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 응답에서 임금 인상에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 절반에 가까운 응답자가 최저임금 인상을 꼽았다는 점과 일맥상통한다. 면접조사에서도 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 지시했다.

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 부당하고 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 원장님이란 근로계약을 다시 쓰는데, 그 자리는 원장님이 나가주세요라는 말을 할 수 있는 자리도 되는 거거든요. “나랑 5년 일해” 하고 계약서를 쓰는 곳은 없거든요. (박수민)

의료기사로 일하고 있는 정은정님은, 본인을 “운이 좋아서 정규직이 된 케이스”라고 표현한다. 계약직을 점점 늘려가고 있는 병원 등 회사의 행태를 지적하며, 안정적인

일자리 확대에 대한 절실함을 말하기도 했다. 특수고용이라는 이유로 노동자성조차 인정받지 못하는 가스검침 노동자 이경희님은, “가스 검침으로 사람을 먹여 살리며 우리가 수입을 창출하는데 노동자로도 인정하지 않느냐”라는 이야기를 단체교섭에서 제기한 경험을 이야기하며, 기득권 자본이 노동의 대가를 인정하지 않는 상황에 대한 문제제기를 같이 진행했다.

저는 되게 운이 좋아서 병원에 정규직 자리가 되었지만, 후배들 같은 경우는 대부분 계약직에 되게 많이 있더라고요. 그래서 정규직이, 진짜 별것도 아닌 정규직이 너무 지금 없다, 그래서 안정적인 일자리가 많이 있어야 한다고 생각을 합니다. (정은정)

단체교섭에서 도시가스 전체 사람을 먹여 살리는데, 우리가 벌어오는 수입으로 우리가 발로 뛰어 가지고 수입을 창출하지 않냐고 얘기했어요. 물론 기사도 있지만 거의 80%는 가스검침이잖아요. 도시가스 요금이잖아요. 요금 근데 왜 이렇게 검침원 저희들은 노동자로도 인정 안 해주냐고 얘기했었죠. 기득권 자본이 노동의 대가를 이제 주지 않는 문제가 있죠. (이경희)

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 제시하며, 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 생각을 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 때문이에요. 경력 단절이 싫으면 알아서 맞벌이하라는 것은 해결책이 아니죠. 국가가 아이들을 책임진다면 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 단절

되지 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 콘텐츠 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 필요하다고 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

표 21 가사 및 돌봄노동의 성별불평등이 직장 활동에 영향을 끼치는 정도

	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%)

사적 영역이라 여겨지는 가사 및 돌봄 노동이 자신의 삶에 미치는 불평등 정도를 어떻게 평가하고 있는지에 살펴보려고 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 질의 저하, 사회적 관계 소외 등에 큰 영향을 미친다. 면접조사자들도 성별 불평등하고 사적으로 내맡겨진 가사 돌봄노동 수행에 있어 물리적 시간과 체력적, 정신적 여유의 부족으로부터 겪게 되는 어려움을 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)

아까 내가 신랑한테 “여보 어디 마술 없어?” 그러니까 ‘왜’ 이러는 거야. “그냥 뽕 어디 좀 사라져가 있다 오게” 이랬죠... 어저께 갑자기 뽕 사라지고 싶다는 생각이 드는 거야. 안 그랬는데. 신랑이 ‘이 여사가 뽕 사라지면 니가 그 일에서 벗어나야 되는데 못 벗어나잖아’ 이러는 거야. 그냥 며칠이라도 그냥 집, 일 다 없이 진짜. (이경희)

체력적으로 힘들고. 손발을 다 묶어 놓은 느낌이에요. 막 벽에 가로막혀 있는 거. 내가 이 벽을 뚫고 나가지 못하는 큰 벽이 나를 가로막고 있는 거 같아. 심적으로 힘들어. 가장 큰 게 그거야. (김춘자)

## 나. 가사 및 돌봄노동의 시간

표 22 하루평균 가사돌봄노동시간

	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%)

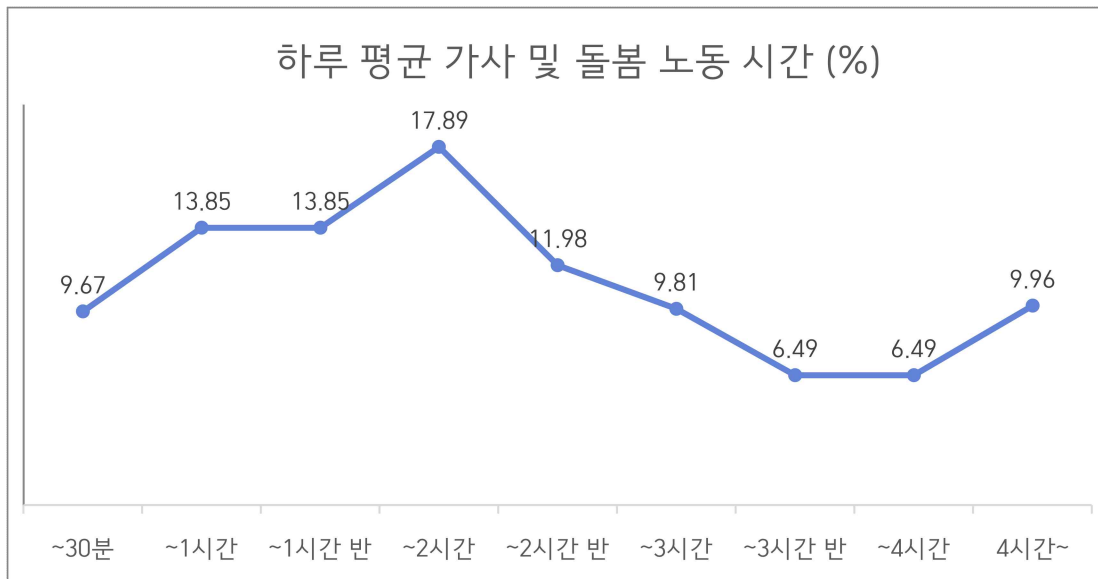


그림 5 하루 평균 가사 및 돌봄노동시간 (%)

표 23 크로스 - 하루평균 가사노동시간과 주 실제 노동시간

	주 40시간	주 40시간 초과 ~ 주 52시간 미만	주 52시간 초과	주 15시간 이상 ~ 주 40시간 미만	주 15시간 미만	모름 또는 기억나지 않 음
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

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)에 달했다. 임금노동을 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.

평균 가사돌봄노동 시간이 길게 나타난 결과는 면접조사자의 보고에서도 같았다. 1인 가구도 삶의 유지에 필수적인 가사 및 돌봄노동을 하기 마련인데 면접조사자 김정은님은 ‘자신을 돌보는데 하루에 못 해도 2~3시간 정도는 될 것’이라고 이야기했다. 이보다 가구원 수나 돌보는 이가 많을수록 가사돌봄노동 시간 길었다.

항상 토요일 일요일날 엄마 집으로 가가지고 거기서 월요일날 출근을 하거든요. 그러면은 48시간 정도니까 하루를 기준으로 하면 한 6시간 정도 이렇게 되는 것 같고. 평일날은 제가 또 퇴근하면서 1시간씩 통화를 하면서 이제 어쩐지 오늘 뭘 먹었는지 지금 컨디션이 어쩐지 이런 거를 확인하거든요. (최영지)

일은 9시부터 12시까지. 월요일부터 토요일까지. 그리고 12시 끝나면 1시간 버스 타고 딸네 집에 가는 거지. 청소, 빨래, 손주 돌봄, 어머니 돌봄에 하루 평균 6~7시간 (김춘자)

일하고 들어갈 때 아예 작업복을 안 벗죠. 왜냐면 앉거나 누우면 일하기 싫으니까요. 피곤해서 몸이 힘드니까 그냥 바로 작업복 입고 그대로 일하죠. 청소하고 막 밥하고 반찬하고 빨래하고 다 하죠. 하루 4시간 이상 하죠. (이경희)

외부 다른 일이 특별한 일이 없다라고 하면 노동시간은 가사일 포함해서 한 12시간은 족히 늘 하는 것 같아요. 각자 다르겠지만 저는 자녀를 밥을 챙겨주고 마무리하는 것까지도 이제 일로 봤을 때 제가 7시에 눈 떠서 7시까지의 뭔가를 하고 있죠. 남을 위해서. (이은진)

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, 노동시간 단축에는 어떠한 의지도 없이 장시간 노동정책을 포기하지 않고 있다. 장시간 노동은 그 자체로 문제이지만 성별화되어 있기도 하다. 한국은 성별 임금 격차가 심각하지만 그만큼 중대한 게 '가족 내 성별 무급 돌봄노동 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 노동시간 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 직장에서도 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 김명희 님의 경우 20년 전 아이를 출산했을 때 이야기를 들려줬다. “애 낳고 다음 날 산후조리원에 들어갔는데, 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 노동시간은 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 일

상을 살고 있었다.

김명희 씨뿐 아니라, 세계적으로 노동시간이 길기로 악명 높은 한국에선 상당수가 과로로 인해 아파하고 있다. 이들에게는 적절한 쉼과 돌봄이 절실하다. 동시에 임노동 현장에서 장시간 노동으로 집안에서 해야 할 자녀 양육이나 간병 등을 감당할 수 없게 될 경우, 맞벌이 부부 중 누군가는 퇴사해야 돌봄 노동을 수행할 수 있다고 할 때, 그 누군가는 여성이 될 가능성이 높다. 저임금과 불안정 일자리 때문이다. 결국 장시간 노동정책은 모든 노동자에게 재앙이지만 누군가에게는 더 큰 재앙이 된다는 사실을 누락시켜서는 안 된다.<sup>5)</sup>

#### 다. 돌봄 대상 여부와 그 대상

표 25 돌봄 대상

	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 돌봄대상 여부

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

돌봄 대상이 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, 친척 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. 면접조사에서도 돌봄의 대상은 다양하고 오롯이 개인이 책임지고 있는 현실을 확인할 수 있었다.

지금은 어머님이 그래도 안 계시니까 10년 우리 어머니 지금 요양병원 간 지 8년 됐거든요. 10년째 모시고 있다가 8년째 요양병원에 계시는데 거의 뭐 아버님 부모님 모실 때는 거의 쉼 시간이 없다고 봐야죠. 청소 빨래 밥 뭐 신랑이 아프니까 간식이 많아요. 아들 출근시키는데 밥 해줘야죠 (이경희)

제가 (손주를) 데리고 있어 보니까 잘 때 각자 집에 있을 때...아침에 깬 때까지의 그 시간이 어마어마하죠. 그 시간까지 외부에서 돌봐달라고 할 수 없고. (공공)돌봄이 좋다 해도. 가정에서의 돌봄 그거는 정말 어려워요. 너무 어려워. 나도 셋을 키웠는데 어찌 하나 키우기가 그렇게 힘든지 모르겠더라고요. (박경순)

5) 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>



저는 주로 누구를 돌보고 있냐는 말을 아마 **배우자 파트너**로 썼던 것 같습니다. (정은정)

**결혼을 안 했더라도 반려동물들이 있거든요.** 근데 그런 건 시차 출근을 신청할 사유는 안 되죠. 아이가 있어야...아침에 6시 반쯤 일어나서 애들 밥 챙겨주고 **고양이**랑 좀 놀아주고 이런 거 저런 거 준비해서 **00(반려견)**랑 나와서 출근하면서 출근길에 산책을 조금 하는 거죠. (김윤주)

#### 라. 가사 및 돌봄에 있어서의 어려움과 해결책

표 26 가사 및 돌봄노동 수행에 있어서의 어려움

어려움	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%)

가사 및 돌봄노동 수행의 어려움은 ‘언어화’가 상당히 어려운 영역이지만, 이 질문을 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 무엇보다 임노동 시간을 줄여야 한다는 것을 확인해 주는 결과로 보인다.

면접조사에서도 돌봄에 대한 많은 어려움이 드러났으며, 연관된 지점을 설명하기도 했다. 먼저 돌봄 시간에 관한 앞의 인용을 참고하여 **역할 분담이 되지 않은 어려움**을 보면 다양한 가구 형태에도 불구하고 여성이 가사돌봄노동을 주되게 수행하면서 체력적, 정신적, 시간적 어려움을 겪고 있음을 볼 수 있었다. 청소, 세탁, 요리, 정리, 육아, 교육, 간병, 반려동물 돌봄 등 가족과 가정을 돌보고 데 필요한 구상과 실행노동 전반에 역할 분담이 제대로 되지 않았다. 노동권이 제대로 보장되지 않는 조건에서 주로 여성이 혼자 감당하니 경제적 빈곤을 유발할 수 있다는 점도 보여주었다.

1인 가구다 보니, 제가 아니면 이걸 수행할 수 있는 사람이 아무도 없다는 거예요. (민지은)

낮에는 돌봄 서비스가 되잖아요. 근데 우리가 밤에 일을 하니까 그게 돌봄 서비스가 밤에는 어려운...그런 건 없다는 거죠...싱글맘들이 만약에 데리고 있다면 밤에 집에 아예 방치해놓고 와야 되는 거죠. (이서형, 조연희)

혼자니까 힘들죠. 일단 내가 가장의 일까지 해야 되고. 또 현재 현장에서, 일터에서 일하고 집에 가서 또 살림해야 되고. 그 자체가 너무 스트레스 받는다 해야 하나, 너무 힘들었죠. 어깨가 너무 무거웠고요. (강희진)

몇 년 전에 어머니가 크게 다치신 적이 있어서 입원을 오래 하셨어요. 그때 저랑 아버지가 번갈아가면서 주야 교대하는 것처럼 간병을 해야 하는 그런 일이 있었는데, 그런 일이 앞으로 안 생기면 좋겠지만, 생길 수도 있겠죠. 남동생이 그런 일을 하지는 않기 때문에, 제가 그때처럼 좀 하게 될 것 같고, 그때 정말 일은 최소한으로, 그냥 출근 퇴근 간신히 할 수 있는 만큼만 하고 나머지 시간을 온전히 다 간병에만 쏟아야 했었어요. 그 와중에 집에는 또 고양이 있고 아무튼 정말 잠 제때 못 자고 밥 제때 못 먹고 이런 생활을 한 몇 달을 했었어요. (중략) 앞으로 부모님이 더 이제 나이 드시고 건강 안 좋아지시면은 제가 이제 그런 돌봄 노동을 당연히 해야 되겠죠. 걱정은 돼요. 그리고 이렇게 휴가를 내고 할 수 있는 게 아니다 보니까, 그러면 일을 줄이는 쪽으로 가야 되잖아요. 저 같은 경우에는 그러면 수입이 줄어들고. (이신지)

면접조사에서도 가사돌봄에 소요되는 높은 비용 부담으로 인한 어려움을 확인할 수 있었다. 이는 빈익빈 부익부로 대표되는 사회 불평등과 빈약한 사회안전망, 낮은 노동권 지수, 높은 성별 임금 격차와 만연한 불안정 노동 등 한국 사회의 구조적 토대에서 개인에게 맡겨진 가사 돌봄이 경제적 어려움을 한층 가중한다는 점을 보여주었다. 더욱이 최근 인플레이션이 심화해 실질임금 삭감하고 있는 현실에서 이러한 사회 재생산의 사적 책임 전가가 발생시키는 노동자의 경제적 고통은 앞으로 더 커질 것으로 보인다.

일단 아이들이 크니까 묵직한 돈이 들어가서 그렇기도 하고. 요즘에는 물가가 너무 올라가지고 밥을 한 끼 사 먹어도 만 원이 나오니까. 그래서 일단 먹고 입히고 재우고 하는데 들어가는 돈이 기본적으로 너무 많이 들어가는데 그에 비해 월급은 오르지 않았다. 그래서 이제 계속 마이너스 삶으로 살아가게끔 자꾸 되는 것 같아서 힘들고. (박수민)

뭐니 뭐니해도 생활고에 시달리는 것이 최고로 힘들었죠. 어쨌든 이 나라는 자본의 나라잖아요...자녀는 2명인데, 딸은 올해 대학교 0학년 들어갔어요. 너무 힘든 상황이니까, 그나마 친정이 있는 00로 대학을 보냈어요. 기숙사 비용도 안 들고, 생활비도 친정에서 조금 지원해주니까 00로 대학을 보내라고 하시길래 그렇게 했어요. (강희진)

(동물병원) 한 번 가면 몇십만 원 100만 원 가까이도 나오는. 제가 버는 돈의 상당 부분은 그냥 고양이 밥 고양이용품 이런 것들 꼭 필요한 것들. 병원비 내야 되고 그런 게 부담스럽죠. 고양이를 어찌다가 구조를 해서...지금 그전에는 저 혼자 살 때는 한 달에 한 120만 원 벌어도 살아요. 어쨌거나 혼자서. 근데 고양이들하고 살게 되면서 더 걱정을 많이 하게 되고 또 부모님 보면 더 걱정을 많이 하게 되고 그렇죠. (이신지)

애들 둘 용돈 줄 돈은 없어. 그래서 애들 둘 다 알바를 계속해서 용돈은 벌어. 둘째가 방학에 특강을 들어야 하는데 250만 원인거야. 우리가 돈이 없으니까 둘째가 ‘너무 비싸잖아’ 그러면서 안 듣겠다는 거야. 서로 얘기해서 월요일에 신청하기로 했어. 그랬더니 둘째가 우리한테 미안하다고 말하더라. (김희주)

“돌봄노동의 강도가 높다.”라는 응답(25.76%)에 연관된 면접조사 내용은 가사 돌봄 노동의 많은 양과 노동의 복합적 성격, 신체적 부담, 압박감 등 높은 노동강도에 관한 보다 구체적인 내용을 확인할 수 있었다. 우선 매우 다양한 노동의 종류와 많은 노동량에 대해서 면접조사자 이정민님은 “사소한 거 하나하나 가사노동을 매뉴얼로 이렇게 막 적으면 진짜 천문학적으로 많이 나온다고 하더라”며 “회사로 치면 총무팀이나 아니면 자산관리팀 이런 역할까지도 제가 하는 거죠. 아이들 스케줄매니저까지”라고 이야기했다.

기본적으로 가사를 하시는 분들은 다른 일을 하시면서도 가사 일을 계속 생각을 하시잖아요. 퇴근하면서 뭐 사 가야지 이런 생각도 계속하시잖아요. 이게 바뀌어야 되는 게 가사 노동을 하기 때문에 필요한 게 엄청 많잖아...60 중반이 지나니까 3시간 이상은 몸이 지쳐서 못 해 (박경순)

머릿속에 플랜을 딱 짜야 되잖아요. 언제 뭐가 떨어졌고 이거 한 다음에 저렇게. 회사에서 프로젝트 하는 거랑 똑같거든요... 집안일을 굴리기 위해서도, 그런 뭔가 설게 도면이 머릿속에 있어야 되는 거예요...그 모든 것들이 사실은 정신노동인데, 그런 거를 신경을 계속 쓰고 있는 것 자체가 너무 스트레스고 에너지도 쓰이고. (정향숙)

젊었을 때 일을 할 때는 그냥 힘들어도 그냥 체력으로 버티고 이런 걸로 됐는데 시간이 지나다 보니까 겨우 일을 하거든요. 그래서 건조기 사고 식기세척기 사고 뭐 사고 뭐 사고 이렇게 살림이 늘어나거든요. (박수민)

다른 한편 가족 내 돌봄 노동의 어려움에 관한 논의는 자주 돌봄의 사회화나 돌봄의 공공성 강화로 귀결된다. 그러나 자칫 가족 내 성별 불평등한 돌봄 문제를 비가시화하는 방식으로 이어져서는 안 된다. 앞서 여성에 대한 가사돌봄노동 편중이 직장생활에 영향을 미친다는 답변이 88%였다는 것을 상기했을 때, 가족 내 성별 불평등한 가사돌봄 노동을 어떻게 해결할 것인가에 대한 사회적 방안이 필요하다. 그리고 가사 및 돌봄 노동을 분담할 수 없는 1인 가구들의 삶의 질 저하도 고려되어

야 한다. 1인 가구들이 제대로 위생이 보장되지 않는 집에서 생활하는 경우도 있다. 면접조사에서 만난 20대 1인 가구 노동자 민지은님은 정상가족 중심 조직 문화에서 “혼자 사는데 집안일이 뭐가 힘드냐”라는 인식 안에서 가사돌봄 노동의 어려움을 호소하기 어려웠음을 말했다. 이는 단순히 문제를 토로하기 어려운 수준으로 끝나는 게 아니라, 해당 문제가 가시화되는 것을 막고 결과적으로 그 해결 방안 논의로 이어지는 것을 차단하는 결과를 낳는다. 면접자들 역시 가부장적 사회 구조가 개인의 삶에 영향을 미친다는 점을 인지하면서 겪는 수궁 또는 분노, 고통 등도 들려주었다.

할머니가 93,4세에 돌아가셨으니까...어머님이 얼마나 힘드셨겠어요. 근데 자식 집에 와서 밥을 얻어먹으니까 좋잖아. 되풀이된 거지. 가부장제 대물림 되고 여성의 무급 가사노동 이게 막 되물림되고...남편이 장남이기 때문에 부모도 당연히 모셔야 된다고 생각했기 때문에 모신 거고. 이걸 엄마가 그렇게 살았기 때문에 아마 은연중에 그 삶을 살았을 수도 있어요. 왜냐면 엄마도 종갓집 맘머느리에 7남매 맘머느리에. (이경희)

사회의 구조적인 문제가 있는데 저희 남편이 조금 심한 것 같아요. 가부장적이에요. 자기가 아닌 척하고 자기가 집안일을 많이 하고 설거지도 하고 요리도 조금 하고 하지만 가부장적이지요...그런 일들을 다 제가 처리하거든요. 한 번씩 욕하는 거죠. 왜냐면 내가 돈도 벌고 가사노동도 더 많이 하는데요. (이정민)

거의 한 21년 차인데 이제, 결혼한 지. 남편이 칼퇴근을 하다 보니까 그 적응이 뭐라고 해야 되지 습관이 돼버린 거죠. 퇴근하기 이전에 준비를 해야지 된다고 하는 게 좀 습관이 돼서 그게 안 되면 괜히 조마조마하고 이런 것들 트라우마가 생길 것 같아요. 지금은 조금 여유로워지긴 했는데도 벗어나지 못하고 있더라고요. (이지선)

임노동과 가사돌봄노동의 이중 굴레로 인한 심리적 자괴감, 죄책감, 강박이나 스트레스 등도 호소하였는데 이는 일차적으로 자신을 향한 표현이었다.

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 애네들한테 신경을 덜 써줄 수밖에 없으니까 내가 나쁜 엄마인가 보다.’ (정향숙)

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)

아이가 사춘기가 와가지고 이때 엄마가 나한테 이렇게 했잖아 이런 이야기를 들을 때 그때는 내가 왜 일을 했지 차라리 지금이라도 그만두고 집에 있을까라는 생각을 사실 그때 좀 많이 했거든요...내 아이가 크는 그 중요한 순간에 함께하지 못했다는 게 너무 미안하고 아쉽고 좀 그게 저는 제일 좀 안타까운 부분이었어요. (박수민)

회사 다닐 때 직장인맘들이 거의 그럴 건데 이 양쪽 다 내가 완벽하게 해내지 못한다는 거 늘 여기서도 내가 늘 부족하고 여기서도 부족하고 완벽하게 해내고 싶은데 그러기에는 체력의 한계가 체력도 그렇고 시간도 한계가 있으니까 그거에 대한 스트레스 엄청 크죠. 체력도 힘들고 분담도 안 되고 이 모든 걸 다 내가 해야 되고 그렇죠. (김명희)

표 27 여성노동자들이 생각하는 돌봄 개선방안

해결책	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, 인력충원 등)	81 (15.70%)	104 (20.16%)	142 (27.52%)
기타	1 (0.19%)	0	0

집안에서의 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. 여성 노동자들이 겪는 현실로부터 공공돌봄에 대한 요구는 다양하고 강력했다. 요구하고 있는 공공돌봄의 영역과 주안점을 달랐지만 하나같이 생애 모든 주기에 보편적으로 제공되는 공공서비스가 강조되었다.

아들은 업고 딸이랑 은행을 갔어요. 그러면 은행 가면 뭐 써야 되잖아. 근데 이제 딸을 손으로 낚아. 그러니까 애가 이제 막 천방지축으로 돌아다닐 거 아니에요. 아들은 업었지, 딸은 손잡고 있다가 이렇게 뭘 써야 되지 애가 없어진 거야...그럴 때 이렇게 누가 같이 동행해 주면 좋겠다 그런 생각을 해봤어요. (이서형)

아직 20개월이 안 된 손녀딸이 있다 보니 이제 어린애들 돌봄, 꼭 엄마가 하루 종일 데리고 있는 것보다는 돌봄 이런 것이 있기는 하더라고요. 있기는 한데 들어가기가 되게 어렵잖아요...임신하기 해서 바로 등록을 해놔도 맞벌이 부부가 아니면 계속 밀리니까 이런 것들이 좀 잘못됐다 저는 생각해요. 그래서 공공기관이 많이 만들어지고 이게 그래야. (박경순)

여성이든 남성이든 생활임금 수준의, 저임금을 벗어나 양육을 하는 당사자는 집에서 양육할 수 있도록 했으면 해요...노동시간 단축이나 기관에 위탁, 또는 전문가에게 재정을 지원한다든가 다양하게 선택할 수 있었으면 좋겠어요. 기본적으로는 학교 급식처럼 시장에 맡기지 말고 국가가 공적으로 지원해야 합니다. (이은진)

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

이처럼 면접자들은 출산부터 성인 이전까지 시기에 다양한 공적 돌봄의 필요성을 제기했는데 이를 위해서는 공공돌봄 기관과 기관에서 제공하는 서비스 내용이 큰 폭으로 확장되길 바라는 내용이었다. 의료비와 노인 돌봄에 대해서는 이신지 님이 “노부모의 돌봄 문제를 결국 딸들이, 특히 비혼 딸들이 많이 해야 하는 경우가 많”다고 이야기하며 공적 돌봄의 확대 필요성을 제기했다. 또한 ‘소위 집안일’이라 부르며 사적 시장으로 사회화되어있는 가사돌봄 노동에 대해서도 공적 돌봄 서비스로 제공할 것과 비혼 가구나 1인 가구 다양한 가족공동체를 인정한 돌봄 권리 보장, 더 많은 사람에게 제공하는 보편적인 공공돌봄 확장 등을 기대하였다.

약간 이 나이가 들어가는 여성 노동자에 대한 조금 다양한 배려가 있었으면 좋을 것 같아요. (김명희)

산모들 가임기 내지는 산모들한테 이제 돌봄이 서비스를 받을 수 있잖아요. 그런 것처럼 집안일이나 가사노동에 대해서도 서비스를 좀 국가에서 일정 정도 내가 신청을 하면 한 달에 몇 번씩이라도 좀 와서 좀 해주는 그런 게 좀 있으면 좋겠다는. (이지선)

병원 같은 경우에는 이 법으로 등록되지 않은 가족은 보호자가 대체로 인정하지 않거든요. 왜냐하면 시술이나 수술 앞에서 싸인을 받아야 할 때 관계가 굉장히 중요한데 근데 또 어떤 예를 들어 내시경을 하더라도 보호자가 있어야 되는 경우가 되게 많아요. 어떤 비혼으로 선언한 사람들 중에는 이런 파트너를 쉽게 부르기 어려운 사람이 되게 많잖아요. 그래서 이게 비혼인 사람도 좀 되게 이런 병원 갈 때는 좀 더 보호자라는 공백을 누가 채워줄 수 있으면 참 좋겠다 이런 생각을 했습니다. (정은정)

우리보다 더 힘든 사람들이 지원을 받는 게 맞다고 생각하지만 이거 저거 다 떼고 나면 우리도 남은 게 하나도 없어. 애들 뭐 할 때는 부모가 가난하지 않아서 지원을 못 받아

요. 또 어딜 가면 아이들이 성인이기 때문에 지원을 못 받아요. 이래서 안 되고 저래서 안 되는 거야. (김희주)

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 상황을 지적하며, 갱년기(완경기)휴가, 가족돌봄 등 생애 전반적으로 휴가를 확대해야 할 필요를 말했다. 또한 휴가 사용이 경제적 불이익으로 연결되지 않는 공공성 보장도 제기했다.

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)

일단은 노동시간을 줄이고 충분한 육아휴직 기간을 보장해서. 왜냐하면 아이를 키워보니까 생애 초기에 굉장히 안정적인 애착을 형성하는 게 굉장히 중요하기는 하거든요. 그래서 그런 것들을 보장해주는 게 일단 우선이라고 생각을 하고. (정향숙)

어려운데 사실은 회사에서 돌봄을 이용하는 직원들을 보면 거의 이게 무급이다 보니까 많이 가뜰이나 월급이 적은데 돌봄을 사용하고 나면 진짜 돈이 확 깎여요. 그래서 부모님이 편찮으셔서 손발이 되어 드려야 하는 입장이 되지 않고서는 돌봄을 쓰기가 쉽지 않아요. 공공성은 지금 확대하겠다고 하면 유급으로 돌리던가 그래야 할 것 같아요. (천강희)

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, 첫째, 노동 시간 단축이 곧 집안에서의 평등한 돌봄 노동 분담으로 이어질 것이라는 기대가 적다고 볼 수 있는 점, 둘째, 정부와 사용주가 노동에 대한 강력한 통제를 행사하며 장시간 노동정책을 밀어붙이고 있는 상황에서 노동시간 단축의 가능성이 크다고 보여지지 않는 점, 셋째 여성의 상대적 저임금 현실로부터 노동시간 단축이 임금 삭감으로 이어지지 않을까 하는 우려가 작용하였다고 유추할 수 있다.

강력한 돌봄 노동 자체가 여성의 몫으로 주어진 현실에서 재생산 영역의 돌봄과 생산 영역의 일을 병행하려면 오히려 주 40시간도 많다는 점을 얘기한 면접자들의 응답을 염두해야 할 이유기도 하다.

주 40시간도 많죠. 돌봄이랑 일을 같이 하려면 (김운주)

프랑스나 독일에서는 2시면 퇴근을 한 대요. 그럼 집에 2시에 가서 뭐 하나 그랬더니 친 구랑 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 한 몸도 겨우 지탱해서 회사를 가는데 여기다가 애까지 있으면 이것을 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)

면접자들은 돌봄 노동자 처우 개선에 대한 의견도 적극적으로 제시했는데, 돌봄 노동자의 문제와 여성의 무급 가사돌봄 노동을 분리해서 사고하지 않고 있다는 점을 볼 수 있었다.

그다음에 보육에는 일단 투자를 해야죠. 예산을. 그분들도 받은 만큼 일하는 거 아니겠어요? 다른 걱정 없이 내가 좀 보람되게 이렇게 일을 할 수 있는데 최저시급 수준으로 돈을 드리고 엄마처럼 돌봐주길 바라면서 임금은 최저시급인 게 좀 말이 안 되죠. 그래서 충분한 임금을 보장을 해주면 그걸 하려는 분들도 늘어날 거 아니에요. 그럼 교육의 질도 높아질 거고 그런 순환이 돼야 되지 않나. (정향숙)

기본적으로 노인돌봄 공공성도 강화해야 하고, 그런 돌봄 노동에 대한 임금보장이 제대로 되지 않는 문제점도 심각해요. 그리고 노인돌봄노동 투쟁 현장에 연대를 갔을 때 너무 힘들어 하더라고요. 성추행 같은 있을 수 없는 일까지 당하고, 문제가 너무 심각하더라고요. 이 사회의 문제가 너무 확실하게 드러나는거죠. (강희진)

지금 돌봄서비스를 하는 직업들 가진 사람들이 그 대가를 높게 평가받지 못하면 지금 전 업주부들이 무상으로 하고 있는 것 또한 평가절하될 것 같기에 그분들의 이제 노동이 정당하게 일단 평가되어야 한다고 봐요...돌봄영역 직종의 임금이 낮은데요, 돌봄이라는 노동 특성 때문에 낮은 걸까 아니면 여성이기 때문에 낮은 걸까 이런 거를 생각해보면, 둘 다겠죠. (이정민)



## 마. 국가의 가사돌봄 서비스 강화에 대한 기대

표 28 국가의 가사돌봄 서비스 강화  
가 삶에 얼마나 도움이 될 거 같은지

	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 29 윤석열 정부 돌봄정책 평가

	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%)

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 경력에 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 윤석열 정부의 돌봄 정책이 잘못하고 있다고 답변하였다.** 면접자들 역시 빈약한 돌봄 공공성이 확대되지 않는 현실에 안타까움을 표하며 서울시사회서비스원 폐쇄에 대한 우려와 ‘돌봄교실’을 확대하지 않으면서 ‘늘봄학교’를 밤까지 확대하려는 정책을 비판하였다. 박하운님은 지금이 상황을 ‘퇴보’라고도 규정했다.

벌써 몇십 년 전에 들었죠. 우리가 복지가 잘 돼 있는 많은 유럽 국가들이 롤모델로 하고 그렇게 가자라고. 아직도 우리나라는 (복지가) 몇 프로나 됐습니까? 정말 더 지금 퇴보되고 있잖아요... 너무 웃긴 게 뭐 대통령 딱 당선되자마자 청와대를 없애고 용산 막 이렇게 해서 돈 갖다 쳐바르고 문재인 이거는 말할 것도 없고. 지금은 정확하게 말하면 **다시 80 년대가 온 겁니다.** (박하운)

공공돌봄은 교사가 안정적으로 수급이 되고, 아이들이 어느 아이들이나 편견 없이 어린이 집에 와서 똑같은 교육 과정을 누리면서 받는 게 공공돌봄이고. 그리고 일단은 주체가 서울시고 서사원(서울시사회서비스원)이기 때문에 원장 개인의 것이 아니기 때문에 수익성을 바라지 않고 아이들에게 이렇게 제공한다 이런 의미로 공공성이라고 저는 생각을 하거든요...이 공공돌봄에 대해서 사람들이 이렇게 안다면은 이게 비단 어린이집이나 유치원이나 초등학교에서만 끝날 게 아니라 취직을 하기 전까지는 나라에서 공공돌봄으로. 청년주택이나 이런 것도 일종의 공공돌봄이라고 보고 있거든요. 그런 제도들이 좀 많이 생겼으면 좋겠고. 좀 더 크게 사람들이 이용할 수 있었으면 좋겠어요. (박수민)

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

#### 4) 아픔을 가리는 구조, 질병의 개인화

##### 가. 일하다 아파도 산재로 연결되지 않는 지금

실태조사팀은 20여 명의 면접자들을 만나면서 일하다가 아프거나 다쳤을 때 어떻게 대처했는지, 잘 쉬었는지 등도 같이 물어보았다. 불안정한 고용과 저임금, 여성노동자들이 수행하는 노동에 대한 사회적인 저평가, 가사와 돌봄노동에 대한 압박 등에 복합적으로 놓여있는 여성노동자들은, 일터와 삶터에서의 아픔이나 고통이 발화되지 못하거나 혹은 과소평가가 되는 경우가 많기 때문이다. 많은 경우 그 책임은 사회가 지지 않고 혼자 감내하게 되는데, 산업재해로 연결되지 못하는 점, 아파도 쉬지 못하는 점 등을 통해 이를 구체적으로 살펴보고자 했다.

산재보험은 국민에게 발생할 수 있는 사회적 위험의 하나인 산업재해를 대비하기 위해 국가가 관련 법령에 따라 가입을 의무화하는 보험이다. 국가가 운영하는 “보험”인 것이다. 즉, 산업재해라는 사고가 발생한 사람은 산재보험 제도에 의해 국가에 보험금을 신청할 권리가 있고, 국가는 동 제도에 의해 재원을 마련하고 운용하여 재해를 입은 자에게 보험금을 지급할 의무가 있다.

그러나 면접 과정에서 만난 많은 여성 노동자들은 ‘산재를 신청하지 못한다’라고 공통적으로 응답했다. 대표적으로, 자신을 특수고용노동자<sup>6)</sup>라고 지칭하는 가스 검침 노동자 이경희 님은 일하다 재해가 발생하더라도 산재보험 제도 적용 자체가 되지 않기 때문에 개인적으로 질병을 치료해야 하고, 치료가 어려울 경우에는 일을 그만둬야만 하는 상황을 설명했다.

특수고용노동자로 노동자성을 인정받지 못하기 때문에 산업재해를 보장받지 못한다. 일하다가 다치거나 아파도 모두 개인이 치료해야 한다. (중략) 오래 치료를 받아 할 정도로 아프면 일을 그만둘 수밖에 없다. 야외 이동 노동을 하다 근골격계 질환과 다리를 다치는 부상이 많다. 한 동료는 다리를 다쳐서 깁스를 한 채로 절뚝거리며 일한 적도 있다. (이경희)

면접에서는 ① 산재보험 자체가 적용되지 않는 문제, ② 산재 신청을 가로막는 사용자의 태도, ③ 스스로 산재 발생을 증명해야 하는 문제, ④ 산재로 인해 요양해야 하는 동안의 소득 감소 문제 등의 어려움이 있다는 점을 다시 확인하였다.

산재보험법은 근로기준법상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다.<sup>7)</sup> 종래에는 산재보험에 가입하고 보험금을 신청할 수 있는 자가 근로기준법상 근로자로 한정되었으나, 2008년 이후 산재보험 적용 범위가 확대되었으며, 최근에는 ‘노무제공자’에 대한 규정이 신설<sup>8)</sup>되기도 하였다.

6) 현실에서는 근로기준법을 적용받지 않고 4대 보험 등 사회보장제도의 보호를 받지 못하는 노동자를 ‘특고’ 등으로 지칭하고 있으나 이는 법적인 용어가 아니다.

7) 산업재해보상보험법 제6조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 위험물·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

8) 산재보험법 제91조의15(노무제공자 등의 정의)

### ○ 산재보험법 적용 대상인 “노무제공자” 해당 문제

그러나 산재보험법은 여전히 산재보험이 적용되는 직종을 제한적으로 열거하고 있으며, 특히 앞서 본 바와 같이 다수의 여성 노동자가 ‘비임금 노동자’의 지위에 처해있는 현실에서 위와 같은 제한은 더욱 큰 영향을 미치고 있다. 불안정한 일자리는 안전하지 못한 노동환경과 직결된다. 시간강사로 일하고 있는 이신지 님은 자신이 처한 노동환경에서 발생하는 모든 문제가 ‘노동자로 인정을 못 받기 때문에’ 발생하는 것이라는 인식을 공유했다.

저는 평범한 직장인들이 누리는 그런 휴가라든가 사회보험 이런 게 전혀 적용을 못 받는 직종이니까. 사실은 강사라는 게 이제 노동자인데 노동자로 인정을 못 받기 때문에 거기 에 따라 모든 문제가 생기는 거거든요. 적어도 사회보험에 가입이 돼 있거나 뭔가 반차라도 낼 수 있는 그런 정규직이면은 계약직이라는 하다못해 그래도 좀 나을 텐데 이제 전혀 그런 게 없으니까 그게 제일 힘든 것 같아요. (이신지)

사회에서 ‘프리랜서’ 또는 ‘특고’로 통용되는 ‘비임금 노동자’ 지위의 여성 노동자들은 임금 노동자에 비해 안전하지 못한 노동환경에서 여러 유해 요인에 노출되어 있음에도 불구하고, 사회보장제도의 보호를 오히려 전혀 받지 못하고 있다. 가스 검침 노동자로 일하고 있는 이경희 님은 회사가 이러한 문제를 알고 있으면서도 ‘법이 그래서 어쩔 수 없다’라는 핑계로 문제를 방관하고 있는 지점을 지적했다.

특수고용노동자로 노동자성을 인정받지 못하기 때문에 산업재해를 보장받지 못한다. (중략) 회사는 근로자성이 없어서, 법이 그래서 어쩔 수 없다며 ‘직원이 되면 해 주겠다’라고 말한다. (이경희)

### ○ 사용자의 비협조

산재보험법이 적용되는 여성 노동자들에게도 산재 신청은 ‘사용자의 눈치가 보여’ 어렵다. 기간제 근로계약을 체결하고 단체의 상근 활동가로 일하고 있는 김윤주 님은, 동료가 업무를 수행하는 과정에서 발생한 교통사고로 인해 산재를 신청하고자 하는데 사용자가 이를 만류했던 상황을 설명하였다.

최근에 산재를 요청하는 건이 하나 있었는데, 그래서 그분이 산재를 신청하셨는데, 그거를 회사 측에서는 산재하는 것보다 그냥 우리 단체 차원에서 보상해 주는 게 너한테 더 이득이지 않냐고 이야기했다고 해요. (김윤주)

노동자는 병원에서 발생한 상병의 치료를 받고 해당 병원의 창구를 통하여 산재 신청<sup>9)</sup>을 할 수 있다. 이 과정에 회사가 개입할 여지는 전혀 없음에도 불구하고, 김윤주

9) 산재 신청은 통상적으로 ‘요양급여 및 휴업급여 신청서’를 작성하여 근로복지공단에 최초요양신청을 하는 것을 의미한다.

님의 사례처럼 사용자는 법령상 근거 없는 ‘공상 처리’<sup>10)</sup>를 요구하며 산재 신청을 저지한다.

이러한 사용자의 태도는 여성 노동자가 산재를 신청함에 있어 눈치를 보게 만든다. 대규모 기업에서 IT 노동자로 일하는 정향숙님은 이전에 산업재해 신청을 진행한 경험을 바탕으로 동료들이 산재 보상을 받을 수 있도록 돕고자 했지만, ‘회사에 거역하고 싶지 않다’는 이유로 산재를 신청하지 않은 동료의 사례를 언급하며 안타까운 마음을 표현했다.

다들 아프다고 아프다고 하시면서 그거 산재 내가 도와드린다고 그러면, 됐다고 하더라고요. 회사에 거역하고 싶지 않은가 봐요. 절차도 처음에 내가 도와드릴 줄 알았는데, 유경험자인데. (정향숙)

톨게이트 노동자로 일하는 천강희님은 투쟁 끝에 계약 기간이 없는 노동환경을 쟁취했다. 하지만 여전히 그와 동료들이 산재 신청에 대해 ‘회사에 눈치 보이고 이러니까’라는 어려움을 겪고 있다.

입사하는 과정에서 투쟁을 통해서 입사하는 과정이 있어서 그래서인지 모르겠지만 산재처리하는 과정에 대해 달가워하지 않는 편이어서 그런 부분들이 쉽게 산재처리를 할 수 있는, 해야겠다고 마음먹는 게 쉬운 건 아닌 것 같아요. 회사 내에서 휴식 시간에 점심 시간 이후 휴식시간에 좀 다쳐서 산재 신청을 안 하고 치료한 경우가 있었어요. (중략) 해당 직원이 산재 신청을 안 한 것은 회사에 눈치 보이고 이러니까 안 했는데. (천강희)

사용자는 사업장의 노동자가 근로복지공단에 산재를 신청하여 보험급여를 수령하는 경우 해당 사업장의 산재보험료가 오를 것을 염려하여 산재 신청을 만류하나, 사용자의 이러한 염려는 근거가 부족하다. 산재 신청으로 인해 해당 사업장에 발생하는 불이익은 사실상 없다고 해도 무방하다.<sup>11)</sup> 산재보험법에 의해 사용자에게 부여되는 의무는 재해를 당한 노동자에게 협조를 할 의무<sup>12)</sup>이다.

기간제 노동자와 같이 상대적으로 불안정한 지위에 있는 여성 노동자에게, 재계약 여부를 결정하는 권한을 가진 사용자의 심기를 거스르고 산재를 신청하는 것은 더욱 어려운 일이다.

10) 실무상 사용자와 근로자가 합의하여 근로자가 산재보험법상의 보상을 받지 아니하고 사용자가 직접 근로자에게 일정한 보상을 실시하는 것을 의미한다. 산업안전 관련 법령의 적용을 회피하려는 목적으로 활용되는 경우가 대다수며, 재해자의 권리를 제한할 수 있어 문제가 된다.

11) 사업장에서 부담하는 산재보험료는 ‘개별실적요율제도’에 의해 결정된다. 위 제도는 성립한지 3년이 지나지 않았거나 상시근로자 수가 30인 미만인 사업장에 적용되지 않는다. 산재보험료율이 인상되기 위해서는 지난 3년간 납부한 산재보험료와 비교하여 “업무상 사고”로 인해 산재 처리를 하여 지급받은 산재보험급여 합계액 비율이 85%를 초과하는 등 상당히 예외적인 경우여야 한다.

12) 산재보험법 제116조(사업주 등의 조력)

① 보험급여를 받을 사람이 사고로 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기 곤란하면 사업주는 이를 도와야 한다.

② 사업주는 보험급여를 받을 사람이 보험급여를 받는 데에 필요한 증명을 요구하면 그 증명을 하여야 한다.

### ○ 노동자에게 요구하는 입증 책임

여성 노동자들이 사용자의 만류에도 불구하고 산재를 신청하더라도 해당 사건이 산재로 ‘인정’되기까지 어려움이 있다. IT 노동자로 일하고 있는 정향숙님은 일하던 중 손목의 연골이 파열되는 사고가 발생했지만, 산재로 승인되지 않은 경험을 공유하였다.

병가는 있었는데 약간 애매한 게 업무 외 상병이랑 업무 내 상병이 따로 분리가 되어 있어요. 그러니까 제가 여기 손목에 뭐지 연골이 끊어져서, 업무 중 사고를 신청을 하려고 했는데, 산재를 받아야만 ‘업무 중 상병’이 인정이 되는 거예요. (중략) 근데 저는 업무 중 일 때문에 생긴 거다 그랬더니 산재를 받아오라고 그래서 산재를 받으러 갔는데 불승인이 난 거죠. (정향숙)

IT 노동자의 경우 컴퓨터를 장시간 사용하므로 손목에 부담이 가는 신체부담업무<sup>13)</sup>를 많이 수행했을 것임을 사회통념상 충분히 예상할 수 있다. 그러나 현 산재보험 제도는 업무와 재해 사이의 ‘상당인과관계’를 요건으로 규정<sup>14)</sup>하고, 이러한 상당인과관계의 증명책임을 업무상의 재해를 주장하는 노동자에게 부여<sup>15)</sup>하고 있어 문제가 된다.

### ○ 요양 중 소득 감소

산재로 인한 요양 중 소득 감소도 들을 수 있었다. 대리운전 기사로 일하고 있는 박하운님과, 제조업 정규직 노동자인 김희주님은 이중 노동시장에서 다른 지위에 있는 노동자이다. 그러나 이들은 공통적으로, 일하다 아파도 출근해야 하는 경험이 있는 지에 대해 ‘있다’라고 응답하면서 ‘돈을 벌어야 하’기 때문이라 말했다.

우리가 노동자라고는 하지만 사실은 프리랜서라고도 하고 (중략) 내가 벌지 않으면 내 목구멍이 포도청인데 벌어야 되지. 벌어야 앞으로 나가지. 열이 펄펄 나도 나가죠. 돈을 벌어야 되니까. (박하운)

아파도 출근해야 한다. 이유는 출근을 안 하면 월급이 깎이기 때문이다. (김희주)

오랜 기간이 소요되는 산재 승인까지<sup>16)</sup> 노동자는 병가 등의 휴가 제도를 이용하여 개별적으로 쉬어야 한다. 우리나라 노동 관련 법령에는 병가를 정의하는 규정이 전혀 없어, 병가는 사업장의 취업규칙 등 사내 규정에 따라 정해지고 대부분의 병가는 무

13) 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무를 의미함.  
14) 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.  
15) 대법원 2021. 9. 9. 선고 2017두45933 전원합의체 판결 [유족급여및장의비부지급처분취소]  
16) 산재보험법 시행규칙은 판정위원회가 업무상 질병에 대한 심의를 의뢰받은 날부터 20일 이내에 업무상 질병을 판정하도록 규정하고 있고, 부득이한 경우 10일을 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 2021년 국정감사 기간 중 국회 환경노동위원회 윤미향 의원이 근로복지공단으로부터 제출받은 자료에 따르면, 근로복지공단이 업무상 질병을 처리하는 데 올해 8월 기준 평균 183.6일이 걸린 것으로 나타났다.

급이다. 또한 산재 발생으로부터 산재가 승인되기까지의 동안 재해로 인하여 노동을 제공하지 못하는 노동자에게 국가가 지급하는 급여는 별도로 없다. 따라서 재해로 인해 쉬는 동안 노동자는 소득 절벽에 마주하게 된다.

소득이 감소하는 것을 감안하고 산재를 신청하여 승인되더라도 근로복지공단으로부터 사후적으로 지급받는 산재보험급여<sup>17)</sup>는 생계를 유지하기에 턱없이 부족하다. 이지선님은 콜센터에서 일하던 중 넘어지는 사고가 발생하여 산재를 신청하였고 승인되었지만, ‘근로복지공단으로부터 받은 휴업급여가 부족해서 생활이 어려웠던 문제’를 설명했다.

점심시간에 식당 계단에서 내려오다가 넘어져서 허리 이제 골절하고 엉덩이뼈가 금이 갔었죠. 산재 처리는 됐고요. 휴업급여도 좀 받았고 휴업급여를 신청했을 때 그게 첫 번째 신청을 할 때 하고 두 번째 달 세 번째 달의 그 급여가 틀리더라고요. 휴업급여 자체가 그러다 보니 이게 생활이 좀 안 되잖아요. 그러니까 내가 받아야 하는 기본적인 금액이 정해져 있는데 부족하다 보니까 좀 그런 것도 있었고. (이지선)

앞서 설문조사 결과로 살펴본 것처럼 다수의 여성 노동자들이 생계를 유지하기에 부족한 수준의 임금을 받는 현 상황에서, 소득감소를 감안하고 산재를 신청하기는 더욱 어려운 일이 된다. 면접에서도 여성 노동자가 일하다 아픈 경우 산재를 신청하지 못하고 이에 대한 부담을 혼자서 오롯이 감당하고 있는 문제를 파악할 수 있었다.

여성 노동자는 불안정한 노동환경으로 인해 임금을 적게 받을 뿐만 아니라 모두 평등하게 제공받아야 할 사회보험 혜택에서도 소외되고 있다. 이러한 부당한 현실은 국가와 사회의 무관심으로부터 비롯된다.

## 나. 아프면 쉴 권리

모든 생명체에게 질병은 필연이고, 무엇보다 자본주의 사회에서 노동자의 건강 손상은 필연이다. 안전하지 않은 일터, 저임금, 긴 노동시간 그리고 집안에서의 무급 돌봄 시간을 포함한 과로는 모두 건강을 적극적으로 손상시키는 요소이며, 이는 우리의 생존을 위협한다.

한국 사회에서 ‘아프면 쉴 권리’는 2020년 코로나19를 계기로 대중적 관심이 확대되었다. ‘아프면 쉬라’는 정부의 권고안에 많은 시민은 의문을 제기했고, 아파도 노동을 쉴 수 없는 현실과 충돌했다. 이후 아프면 쉴 권리를 보장하기 위한 상병수당 논의가 탄력받았으나, 아프면 쉴 권리도 상병수당도 여전히 한국 사회에서 난망한 현실이다.

이번 실태조사에서는 면접조사 대상자들에게 아파도 출근해야 했던 경험이 있는지, 있다면 그 이유는 무엇인지 질문했다. 면접조사에서 만난 노동자 중에서 아플 때 충분히 쉴 수 있었다고 답변한 노동자는 없었다.

17) 산재가 승인되면 노동자는 근로복지공단으로부터 요양급여, 휴업급여 등 산재보험급여를 받을 수 있다. 요양급여는 업무상의 재해를 치료하는데 발생한 진찰 및 진료비, 약제비 등에 대한 보상을 받는 것을 의미하며, 휴업급여는 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 평균임금의 70%를 지급하는 급여를 의미한다.

○ 병가 제도 없음, 소득감소

병가제도가 없어서 연차를 사용하거나, 병가 및 여타 제도 자체가 없어서 아파서 쉬면 바로 소득감소 및 고용 불안정으로 이어지기도 했다.

아프면 출근 안 해도 돼. 그런데 무급이야. 여기 병가가 없어. 연차는 쓸 수 있어. 연차 없으면 일당 까이는 거지. 여기 이런 제조업 정도는 젊은 사람이 거의 없어. 보통 나이가 다 있어서 아픈 경우가 이제 많이 발생하니까 연차는 쓸 수 있고 반차 쓸 수도 있고 (김화정)

של 수가 없어요. 병가라는 개념 자체가 없으니까 정말 크게 아파서 수술을 는다거나 하면 일을 그만둬야 하는 거예요. 휴직 이런 개념이 없으니까 그냥 시간제 아르바이트인데 그만두는 순간 돈이 없어집니다. (이신지)

소득도 소득인데 그때 대타가 안 구해져서 대타가 안 구해지는 때도 있어요. 대타가 안 구해지게 되면은 그 강의 자체를 수업 자체를 취소하거나 해야 하는데 그러기는 어려워 (센터와 강사?) 돈이 깎일까 봐도 있고. 그렇게 된다면은 회원과의 약속을 못 지키는 거잖아요. 그게 분명히 앞으로 저랑 다시 다음 달에 수업을 더한다거나 할 때 영향을 미칠 거고 저의 평판에 문제도 있는 거라서 이후에 제 소득에 대해서 불이익이 발생하는 거니까 그런 압박으로 인해서 출근했던 경험이 있습니다. (김정은)

저도 그전에 막 갑자기 부모님이 아프시고 아버지 돌아가시고 여러 가지 저도 수술하고 이런 일들이 겹치면서 쉬지를 못하다가 갑자기 작년 5월에 제가 되게 아팠었던 때가 있는데 근데 저는 여기 지금 이직한 회사에 입사한 지 얼마 안 돼서 제가 쓸 수 있는 연차는 또 이미 그때 엄마가 계속 수술 중이시고 이제 병원을 다니서 가지고 제 연차는 엄마의 검사나 이제 이런 걸로 이미 다 소진한 상황이어 가지고 저한테는 쓸 수 있는 연차가 없었거든요. 그래서 이제 꾸역꾸역 아픈데 나갔어야 되는데 최근에도 보니까 이제 열이 38.5도까지 올라가고 막 이렇게 된 상황이었었는데 근데 병원을 갔는데, 갔다 왔는데도 이거를 병가로 인정을 못해준다는 거예요. 그리고 연차도 결국에는 제가 없어서 무급으로 그날 하루를 일당을 안 받고 이제 네 그냥 일당에서 까는 걸로 한 거예요. (최영지)

○ 대체 인력: 동료에게 미안함

병가 등 제도 유무와 별도로 대체 인력 제도가 없다 보니 동료들에게 미안해서 쉴 수 없다고 말한 노동자들이 상당수였다.

아프면 연차 사용이 가능해요. 입사 초반에는 쉬지 못했고, 내가 일을 못하면 동료들이 부담되어서 쉬지 못하죠. (박경순)

상사의 압박과 동료에 대한 미안함이 좀 큰 것 같아요. 내가 빠진다고 했을 때 이 업무가 줄어들지 않을 거라는 거. 내가 쉬는 동안 이 사람들이 못 쉴 거라는 걸 알고 또 기분이



나빠진 상처가 이들에게 좀 화풀이할 거라는 걸 알기 때문에 웬만큼 아파서는 나를 자꾸 이렇게 판단하게 돼요. 이 정도 아픔으로 들어갔을 때 너무 미안하다 이런 게 좀 큰 것 같아요. (정은정)

아프면 쉴 권리가 아예 없으니까. 당장 계단에서 넘어졌거나 아니면 무릎이 너무 많이 아프게 돼서 정말 한 달은 쉬어야 된다고 병원에서 얘기했다, 그런데 못 쉬었어. 그 동료도. 발목 아대하고 우리가 1차 도와주고 절뚝절뚝 거리면서 일 다 했지. 왜냐하면 동료들한테 계속 부탁할 수 없거든. 한 차수 정도는 해줄 수 있어요. 근데 한두 달 말기는 거는 또 그거는 또 동료들한테 너무 미안한 일이거든. (이경희)

### ○ 고용에 따른 아프면 쉴 권리 차이

정규직은 병가나 대체 인력 제도가 적용되지만 비정규직이나 특수고용 노동자들에게는 일체의 보장이 없는 경우도 있었다.

근데 누구나 앓을 수 있고 넘어질 수 있단 말이에요. 그런데 안전 점검하는 직원들은 (근기법 적용, 같은 노조조합원) 연차도 써도 되고 월차도 써도 되고 병가도 낼 수 있어요. 아르바이트생이 바로 와요. 근데 검침은 그럴 수가 없어요. 이게 숙달이 필요하다 했잖아. 아무나 못해요. 개인이 할 문제가 아니라 센터 구조에서 해야 되고 제도적으로 정말 바뀌어야 되는 문제인 거잖아요. (이경희)

### ○ 조직문화

항상 긴장해야 하는 업무를 해야 해서 제도화 된 휴가를 못 쓰는 경우도 있었고, 재택근무가 아파도 계속 노동하는 환경을 조성하기도 했다.

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)

‘아프면 쉴 권리’는 UN과 ILO의 권고 사항이며 한국을 제외한 대부분의 OECD 국가가 보장하는 최소한의 보편적 권리이다. 한국 사회에서는 코로나19 당시, 확진을 받으면 수당이 지급되는 제도를 운영한 바 있다. 이는 노동자 및 사회 전반에게 매우 소중한 경험이 되었고, 우리가 아프면 쉴 권리를 보장하는 것이 특수가 아닌 보편으로 나아갈 수 있는 가능성을 확인하는 일이었다.

2019년 기준 한국 노동자 1명이 1년간 사용한 평균 병가 일수는 1.2일이었다. 반면

독일 11.7일, 프랑스 9.2일, 캐나다 8.5일, 미국 7.4일, 영국 4.2일 이었다.<sup>18)</sup> 한국은 앞서 언급한 나라들 보다 노동시간이 길고, 산재 발생률이 높다. 그럼에도 평균 병가 일수가 1.2일이었던 것은 아프면 쉴 권리가 한국에서 보장되지 않는 결과라고 유추할 수 있다.

보건사회연구원 자료에 따르면 한국 노동자의 64%가 아파도 쉴 수 없었음을 호소했고, 아파도 참고 일한 이유는 대체할 사람이 없어서(69.6%), 아프지만 참고 일해야 하는 분위기(41.7%)가 가장 많았고, 병가제도 없음(27.2%), 소득감소 우려(26%)가 뒤를 이었다. 그리고 아프지만 참고 일하게 되는 이유는 불안정 고용과도 직접적으로 연결되어 있다. 비정규직의 경우 회사가 유급휴가 제공 비율 30%, 유급병가를 제공하는 비율 20% 미만이었다.<sup>19)</sup>

한국의 여성 노동자 다수가 비정규직이거나 특수고용노동자이며, 소규모 사업체 고용 비율이 높다는 것을 고려할 때, 여성 노동자들의 아프면 쉴 권리는 더욱 열악함을 알 수 있다.

무엇보다 한국에서 아프면 쉴 권리가 보장되기 위해서는 유급병가 및 상병수당과 같은 제도와 함께 근원적 변화가 필요하다. 우리 사회에서 질병과 건강은 개인이 통제 가능한 영역으로 인식하는 ‘질병의 개인화’ 현상이 만연해 있다. 2020년 코로나19 초기, 확진자에 대한 엄청난 혐오와 낙인(동선 추적이나 사회적 배제로 인한 퇴사 및 이사 등)은 코로나19 감염은 개인의 부주의로 인한 것이고, 그에 대해 동선 추적이나 낙인은 합리적 대응이라는 인식 위에서 가능했다. 이는 코로나19라는 특수한 상황 뿐 아니라, 우리 사회 만연한 현상이다. 이를테면 중증질환을 진단받았을 때 사회구조적 환경 보다는 개인의 생활 습관이 지적된다. 이는 질병은 곧 자기 관리의 실패라는 인식 즉 질병의 개인화의 결과로 보인다. 이러한 질병의 개인화는 질병과 건강의 구조적 요소 및 사회적 책임을 삭제시킨다.

지금과 같은 사회에서는 개인이 아프게 됐을 때, 당당하게 아프면 쉴 권리를 주장하기 어렵다. 따라서 질병은 자기 관리의 실패가 아니라는 것 즉 건강과 질병은 사회구조적 결과로서 개인에게 존재한다는 전환이 필요하다. 그리고 이는 개인의 건강을 위협하는 사회구조적 환경을 제거함으로써 안전한 사회가 된다고 하더라도 생명체에게 질병은 필연이라는 인식을 포함한다. 질병의 개인화 프레임이 해체되어야 노동자들이 아프면 쉴 권리를 정당하게 주장하고 수용되며, 상병수당이나 유급병가가 제대로 작동할 수 있다.

---

18) OECD 국가별 ‘자가 보고 1인당 연간 병가일수’, 2021

19) 이재훈. 외국의 유급병가, 상병급여 현황과 한국의 도입방향, 이재훈, 2020

#### 4. 우리의 제안

이번 조사는 다양한 일터에서 일하는 다양한 여성노동자들의 이야기를 모아내고자 했다. 총 693명을 설문하고, 23명의 여성노동자들을 직접 면접하며, 여성노동자들의 현실을 면밀히 확인할 수 있었다.

여성노동자들이 처한 저임금의 현실을 다시 한번, 씩씩히 확인했다. 70%가 넘는 250만 원 이내의 월급을 받고 있었다. 특히 비정규직에서는 90%에 가까운 사람들이 이보다 적은 월급을 받고 있었다. 최저임금 이하로 월급을 받는 사람 역시 60%가 넘었고, 35%가 넘는 사람들이 최저임금보다 적은 월급을 받는다고 응답하였다. 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.

설문에 응답한 여성노동자들은 노동자 임금 인상에 가장 중요한 영향을 미치는 것은 “국가의 최저임금 인상”이라고 답했다. 또한 여성노동자들의 저임금 원인으로 ‘사회와 기업이 여성노동의 가치를 낮게 평가해서’(76.2%)와 ‘비정규직 등 여성들이 일하는 일자리가 더 불안정해서’(55.6%)가 가장 비율을 보였다. 이를 반영하듯, 저임금 해결 방안으로 ‘생활임금 수준으로 최저임금 인상’(37.1%)과 “정규직, 전일제 등 좋은 일자리 확대”가 가장 높은 지지를 받았다.

또한 응답자의 88%가 성별 불평등한 가사 및 돌봄노동이 직장 활동(학업, 취업, 이직 등)에 영향을 미친다고 답변하였다. 또한 가사 및 돌봄노동에서 겪는 어려움으로서 “돌봄에 소요되는 시간이 많이 든다.”와 “혼자 역할해야 하거나, 역할 분담이 잘 되지 못한다.”의 응답이 매우 높게 나왔다. 가사 및 돌봄노동에 대한 성별 불평등의 양상 및 영향은 면접을 통해 구체적으로 확인할 수 있었는데, 면접자들은 임노동과 가사 및 돌봄노동의 이중 굴레로 인한 심리적 자괴감, 죄책감, 강박이나 스트레스 등을 공통으로 얘기했다.

면접자들은 또한 출산부터 성인 이전까지 시기에 다양한 공적 돌봄의 필요성을 구체적으로 제기했는데, 이를 위해 공공돌봄 기관과 기관에서 제공하는 서비스 내용이 큰 폭으로 확장되길 바라고 있었다. 또한 ‘소위 집안일’이라 부르며 사적 시장으로 사회화되어있는 가사돌봄 노동에 대해서도 공적 돌봄 서비스로 제공할 것과 비혼 가구나 1인 가구 다양한 가족공동체를 인정한 돌봄 권리 보장, 더 많은 사람에게 제공하는 보편적인 공공돌봄 확장 등도 요구하고 있었다.

더하여 여성노동자 다수가 일하다 아프거나 다쳐도 산재보험으로 처리하지 않(못)는 이유, 아파도 쉴 권리를 가로막는 요인들을 들어보고자 했다. 면접자들은 산재보험 자체가 적용되지 않는 문제, 산재 신청을 가로막는 사용자의 태도, 스스로 산재 발생을 증명해야 하는 문제, 산재로 인해 요양해야 하는 기간의 소득감소 문제 등의 어려움이 산재를 신청하고 진행하는 데에 어려움으로 작동하고 있다는 점을 다시 짚어주었다.

아파도 쉴 권리를 가로막는 원인에 대해서도, 특히 비정규직에서 병가 제도 자체가 없거나, 있다 하더라도 대체 인력이 없어서 쉬는 것이 동료에게 미안함으로 작동하거나, 항상 긴장하는 업무를 해야 하는 등의 조직문화가 쉬지 못하게 한다거나 등 다양한 요인을 확인할 수 있었다. 이런 상황 속 아프면 쉴 권리의 실질적 보장을 위해, 상병수당이나 유급병가 등 제도적 보장 확대와 더불어 질병은 자기 관리의 실패라고 여기는 인식을 깨고 건강과 질병은 사회구조적 결과로서 개인에게 존재한다는 전환이 필요하다.

한편, 이번 조사는 저임금과 가사 돌봄노동에 초점을 맞추어 진행했다. 임신 중지에 건강보험 적용 및 유산유도제 도입 등 일터에서의 재생산권 보장, 근로기준법이나 산업안전보건법 등에서 ‘사각지대’에 놓인 노동자들의 노동권에 대해서는 이번 조사에서는 자세히 들여다보지는 못했다. 이는 다른 작업과 투쟁을 통해 더욱 드러나고 바뀌어야 할 과제이다.

그럼에도 설문과 면접을 진행하며 5대 요구안은 현재진행형이며 최소한의 요구임을 확인했다. 어떤 부분은 단편적으로, 어떤 부분은 입체적으로 이야기를 들었지만, 그 정도의 차이와는 관계없이 현실에 기반한 절실한 요구들이기 때문이다. 아프면 쉴 권리의 실질적 보장, 모든 일하는 사람들의 노동권 향상 등 더욱 강조되어야 할 과제도 확인했다.

조직위는 면접을 진행하며 5대 요구안을 설명, 특히 와닿는 게 있다면 무엇인지 그 이유와 함께 들었다. 면접자들의 이야기를 인용한다. 설문과 면접을 통해 확인한 여성 노동자들의 이야기가, ‘일가정양립’이나 ‘워라벨’이라는 말을 넘어 여성의 삶의 모든 공간에 숨어 있는 차별과 착취를 넘어서는 데에 기반이 될 것이다.

이윤과 생산성보다 노동자들의 몸과 삶이 기준이 된 현장을 만들기 위해, 노동자들이 실질적으로 현장을 통제할 수 있고 아프면 잘 쉬고 잘 복귀할 수 있는 현장을 만들기 위해, 평등하게 잘 돌보고 어떨 때는 돌봄 받지 않을 수도 있는 사회를 만들기 위해, 조직위는 여성노동자들의 투쟁 앞으로 조직해 나갈 것이다.

## 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 방관된 채 가족 안에서 성 불평등하게 수행되어 온 돌봄은 더이상 가능하지 않고 가능해서도 안된다. 돌봄 공공성 강화는 성별을 떠나 다수의 시민들의 요구로 확장되고 있다.

면접자들은 연령대에 따라, 돌보는 대상에 따라 다양한 형태의 욕구와 필요성을 이야기해주었다. 생애주기 전반을 고려해 공공의 역할을 확대해야 하고, 젠더화된 돌봄 역할을 깨며, 돌봄노동자들의 노동권과 가치를 상승해야 한다는 점이 공통적이다. 지금 현 정부가 진행 중인 ‘외국인 가사도우미 도입’, ‘서울시사회서비스원 폐지 조례’는 이와 정면으로 역행한다. 이주노동자의 인권 보장 없이 저임금으로 돌봄 문제를 해결하려는 정부의 정책은 전면 수정되어야 한다. 조직위는 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 어찌고저찌고 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 입장에서 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 일할 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 빼도 박도 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 중 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 임신 중지가 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) 재작년이란 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, 딱딱.

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. 현장 노동자의 증언

조직위원회는 3월 4일과 4월 30일, 기자간담회와 최종보고회를 통해 보고서를 발표하며 다양한 현장에서 일하는 여성노동자들의 증언도 함께 들었다. 그 증언도 같이 신는다.

### 1) 김춘심(전 서울시 사회서비스원 요양보호사, 다른몸들)

안녕하세요. 저는 요양보호사 김춘심입니다. 여러분 요양보호사라고 하면 어떤 이미지가 떠오르세요?

제가 한 번씩 사람들에게 저의 직업은 요양보호사라고 하면, 눈빛이 변하는 게 느껴집니다. 거리를 두거나 대하는 태도가 바뀌는 것을 느낀 게 한두 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.

집 안에서 청소 업무 중 쓰레기 봉지를 챙깁니다. 보고 있던 어르신이 “그게 뭐야.” 묻습니다. 요양보호사가 “쓰레기입니다.” 답합니다. 앉아있는 대상자 눈앞에 쓰레기 봉지를 열어 보입니다. 대상자 봉지 안을 자세히 다 들여다봅니다. 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 안 됩니다. 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 잘릴지 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 6월 말 계약만료라는 종이 한 장 받아 들고 퇴사하여야 했습니다. 서울시가 서사원 예산을 100억 원 넘게 깎아 버렸기 때문입니다. 실업급여 신청 후 마음을 챙겨야 했습니다. 마음은 쉬이 안정감을 찾아가기 어려웠습니다. 실업급여가 끝나면 생계를 위해 일 자리를 찾아 나서야 하는 압박감에 마음이 무거웠습니다. 실업급여 기간을 마친 이후 저는 다시 제가 요양보호사로 시급 노동자로 일하고 있습니다.



서사원뿐만이 아니라, 모든 요양보호사가 월급을 받으면서, 아프면 눈치 보지 않고 병가도 내면서 살 수 있기를 바랍니다. 요양보호사는 똥 기저귀 치우며 반찬값 버는 노동자가 아닙니다. 우리는 모두 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 시작될 것입니다. 그렇다면 요양보호사는 우리 사회 꼭 필요한 돌봄을 전문적으로 제공하며 정당한 임금과 대우를 받는 노동자여야 합니다.

그리고 한 가지 더 말하고 싶은 게 있습니다. 지금 현장에서 일하는 많은 요양보호사는 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 6~7시간씩 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 못 하고 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 아프데, 이걸 친정엄마가 다 책임지고 있는 것입니다. 그러느라 친정엄마인 민숙 요보사님도 죽을 판입니다. 여자의 일생이 이게 뭇니까. 민숙 요보사님은 인생은 없잖아요. 현재 손주는 2살인데, 최소한 3살이 되면 그나마 어린이집에 보낼 수 있을 것입니다. 그때라도 안전하고 저렴한 믿을 만한 공공돌봄이 아픈 딸과 아픈 손주에게 제공 된다면, 천민숙 요보사님이 훨씬 덜 힘들 것입니다.

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

## 2) 열매(20대 여성 노동자)<sup>20)</sup>

안녕하세요, 저는 서울에 살고 하루 3시간 산책이 필요한 반려견을 돌보고 있는 1인 가구 20대 여성노동자 열매입니다. 만나서 반갑습니다. 말을 잘하지 못해서 그냥 쪽 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 아닐 거라고 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 180만 원의 월급으로 생활했습니다. 근로계약서상 주 5회 7.5시간이 정규 근무 시간이었어서 월급 자체가 법에 어긋나진 않았습디만 생활하기에 많이 부족했습니다. 평 일에는 수당을 받지 못한 추가 근무가 늘 있어 토요일, 일요일 7시간씩, 총 14시간 일하는 편 의점 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 직장애 제 자리를 잡아갈 수 있다면 제 노동이 험값에 후려쳐져도 다 괜찮았어요. 그런데 제 자리가 없더라고요. 아픈 말이지만 이 직종에서도 결정권이 있는, 임원급, 높은 위치의 대표들은 대부분 나이 든 기혼 남성이었어요. 한번은 임원분들이 함께 하는 회의에서 한 임원이 딱 두 명 있는, 기혼인 남성 동료 를 쳐다보고 ‘가장으로서 월급이 너무 적다, 그래도 본인을 희생해서 이 일을 하는 게 뜻깊 다.’라는 얘기를 하셨어요. 그 말이 요즘 예민한 젊은 여성인 저의 마음에 남았답니다. 생각해 보세요. 임금이 적어 주 7일을 일하고 있는 나를 포함해 10명 중 7명이 여성이고 그 적은 월 급으로 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 않은 채 막 결혼한 남성이 먼저 이해받다니. 질투 났어 요. 나도 아내가 있었으면, 좀 유하게 넘어갔다면 그 자리를 버틸 수 있었을까요? 수당을 받 지 못하는 야근을 11시까지 끝내고 집에 돌아가 깨끗하게 정리된 집에서 내일 먹을 도시락과 신을 양말과, 내가 돌봐야 할 강아지 밥과 산책을 전혀 생각하지 않은 채 고단한 몸을 누이고 뿌듯한 마음으로 잠이 들었을 거예요. 회사에서 고민이 뭐냐고 물었을 때, 야근을 끝내고 집 에 돌아가서 청소하고 빨래하는 게 힘들다고 했어요. 원하는 답이 아니셔서 그런지 가볍게 넘 어가더라고요. 제대로 들을 거라고는 기대하지 않았어요. 어차피 직장애 어린 여성의 말은 발언자가 꼼꼼한 증거를 제시하고 꾸준히 말하지 않으면 중요하게 다뤄지지 않는다는 걸 아니 까요. 그동안 직장애 저 자신을 증명하는 데 많이 지쳤고, 이렇게까지 노력하면서 버틸만한 회사애 맞는지, 회의감이 들었습니다. 경험애 비취보자면 직장애 살아남아 경험애 쌓은 여 성도 도마 위에 오릅니다. 업무 성과도 무척 좋으시고 경력과 열정이 있는 여성 선임을 두고 뒤에서는 자기주장이 너무 세다, 배려가 없다는 이야기가 나와요. 그러면 제가 이 직장애 열 심히 버티면 맞게 될 미래애 그려지죠. 직장애 여성은 남성애 비해 너무 과하거나 부족합니

---

20) 열매님은 3월 4일 기자간담회와 4월 30일 최종보고회 두 날 모두 증언해 주었다.

다. 출발선 자체가 달라요. 개인차가 있겠지만 의견을 말하기도 전에, 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 서 있는 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.

=====

안녕하세요, 저는 서울에 살고 하루 3시간 산책이 필요한 반려견을 돌보고 있는 1인 가구 20대 여성, 열매입니다. 만나서 반갑습니다. 얼마 전에 하이브 소속 민희진 대표가 기자회견에서 이런 말을 했지요? ‘나 하나 죽이려고 개저씨들이’ 속이 정말 시원했습니다. 저임금, 현장에서 일하는 여성의 고강도 노동을 남성의 얼굴을 한 사장님들은 잘 모르시더라고요. 그러시겠죠. 내가 신경 쓰지 않으면 오늘 먹을 저녁이 차려져 있지 않고, 휴지와 간장이 떨어지거나 키우는 개의 대소변조차도 치워져 있지 않는 일을 겪지 않아도 되니까요. 그러니까 집에만 오면 설 수 있잖아요.

그래서 그런가요? 저는 아내가 없는 1인 가구여성인지 쉬지 않고 일하는 것이 버겁습니다. 작년에 일한 직장은 세전 180만 원의 월급을 받았습니다. 생활하기가 많이 부족했습니다 주 5회 7.5시간이 정규 근무 시간이었지만 수당을 받지 못한 추가 근무가 늘 있어서 토요일, 일요일 7시간씩, 총 14시간 일하는 편의점 알바를 병행했습니다. 작년 2월부터 10월까지 주 7일 하루 평균 7시간을 넘게 일한 거죠. 쉬는 날이 없자 많이 피곤했습니다. 주 7일을 일하며 매일 3시간씩 강아지 산책을 하고 집안일도 했습니다. 장시간 근로를 하니 수면이 불안정해졌습니다. 정신과에 가야 했었는데 제가 다녔던 병원은 평일 8시에는 문을 닫고 토요일도 제가 알바하던 시간에만 열어서 시간을 쪼개갔다가 나중에는 도저히 시간이 안 나갈 수가 없었습니다. 누구는 낮에 직장 다니고 밤에 식당 아르바이트를 하며 열심히 살아서 돈 번다는데 저는 아무래도 끈기가 없었나 봐요. 직장에서는 존다고 혼이 나고 일이 휘몰아칠 때면 머릿속이 새하얘져서 얼어버렸습니다. 11시까지 야근하는 주엔 커피가 터지고 앞이 잘 안 보여서 이러다 죽을까 봐 생리 휴가를 냈어요. 그리고 그날 일을 다 마치지 못해 불안에 떨었고 결국 그다음 날 일을 했습니다. 직장에서 살아남은 여성 상사들은 새벽 4시, 5시에 일어나 남편과 자식의 도시락을 싸주고 저녁 8시까지 야무지게 일을 마칩니다. 주말에는 가족들을 위해 밥하고 밀린 집안일이나 시댁 일까지 다 해낸대요. 함께 일한 동료 중 한 명은 도저히 일과 미취학 아동을 돌보는 일을 병행하지 못해 관뒀습니다. 탕비실에서 동료는 아이가 어리다고 회사에 페를 끼치는 것 같이 너무 미안해 그만두고 싶다고 했어요. 저는 동료에게 만약 회사가 당신을 자르면 성평등 위원회에 고발하겠다고 그만두지 말아 달라고 했어요. 나중에는 위한다고 했던 그 말이 동료에겐 돌봄노동 포함해 16시간 일하라는 말과 똑같다는 걸 깨달았어요. 저도 동료도 결국 직장을 관뒀습니다. 그래도 가슴이 떨리고 잠을 못 자는 증상이 개선되지 않아 약을 먹

으며 4시간만 일하고 있어요. 저만 이렇게 힘드나요? 일할 자격이 없는 사람인가요? 여러분은 이렇게 일하는 게 괜찮나요? 어제 같은 업계에서 일하는 여성 친구가 공포에 질린 채 전화가 왔어요. 집 비밀번호가 기억 안 난다고. 저는 익숙하게 오늘 일이 바뀔냐고 물었어요. 그 친구도 야근이 있는 직장을 다니고요. 저임금 노동에서 벗어나기 위해 야간대학 다니고 반려견 2마리를 돌보거든요. 아프면 쉴 수 있냐고요? 그럴 수 있냐요? 여성은 집에서든 직장에서도 착취당하는 자원입니다. 사람만이 힘들고 아플 수 있어요. 어린이집을 다니는 아이를 키웠던 그 동료는 육아기 단축 근로를 신청했지만, 주어진 업무가 줄어들지 않아 회사에 호소했습니다. 들어주지 않았어요. 다른 남성 직원은 유전병이 있는 사정을 고려해 업무를 줄여주고 재택근무를 시켜줬습니다. 남성의 얼굴을 한 직장은 여성의 입장을 고려하지 않아요. 과로하면서까지 일하는 제가 사랑하는 동료들이 자주 아팠어요. 모두 여성들이었고요.

작년에는 한 선배가 2, 3시간만 자고 일하다 번아웃이 왔고 그만두고도 후유증으로 돌아가셨단 소식을 들어야 했어요. 올해는 그분이 계신 곳을 다녀왔고요. 더 이상 과로하다 동료들을 잃고 싶지 않아요. 함께 일하는 동료가 아이를 돌본다고 16시간씩 일하느라 직장을 잃지 않길 바라고요. 아프다면 쉬는 거지 아무에게도 미안하지 않았으면 좋겠어요. 저희는 사람입니다.

### 3) 김금영(건강보험공단 고객센터 상담사)

방금 소개받은 건강보험고객센터지부 서울지회 지회장 김금영입니다. 115년 전, 미국의 한 섬 유공장의 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 1,600여 명의 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, 각종 여성질환과 근골격계질환 등의 질병을 달고 삽니다. 12개 센터의 용역업체가 각기 다르고 경쟁 관계에 놓여있어 실적압박은 일상이고 상담사들은 몇 푼 안 되는 인센티브의 노예가 되어 치킨게임과 같은 경쟁에서 살아남지 못하면 패배자로 낙인찍혀 얼굴조차 제대로 못 들고 다니는 그런 삶을 살고 있습니다. 실적압박과 악성 민원으로 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 경력 단절 여성, 한부모가정, 여성 가장의 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 어떤 이가 아이를 낳고 가정을 이루는 정상적인 삶을 영위할 수 있겠습니까?

고객센터는 고객을 응대하는 감정노동 직군이기도 합니다. 악성 민원과 장시간 통화 후에 다 음 전화를 받기 위해서는 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 된다고 한다는 답변만 메아리처럼 들려옵니다.

지금 용역업체는 단순 노무관리만 할 뿐 그 어떤 권한도 행사할 수 없는 빈 껍질일 뿐입니다. 방법은 하나 원청인 건강보험공단이 건강보험고객센터를 직접 관리하여 해결하는 것이나, 21년 80여 일의 파업으로 어렵게 확정받은 소속기관 전환 약속은 3년째 지켜지지 않고 이 핑계 저 핑계를 대며, 겨우 입장이라 내놓은 결과가 "2019년 2월 28일 이후 입사자들은 공개 채용

하겠다, 5년 이상 숙련된 700명에 달하는 동료들 해고 하겠다“ 였습니다. 우리는 18년간 함께 한 일터와 내 동료들 단 한 명도 포기할 수 없어, 피 토하는 심정으로 서로의 손을 잡고 투쟁 돌입한 지 벌써 122일 차입니다.

이 문제 책임지고 나서야 하는 현 윤석열 정부는 노동조합 탄압, 노동자 죽이기에 열일 제쳐 두고 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 노동자로서 다음소희가 없는 그날까지 끝까지 싸워 나갑시다! 여성파업으로 돌파합시다! 투쟁!

#### 4) 천민숙(요양보호사, 다른몸들)

안녕하세요. 저는 천민숙입니다. 요양보호사이고, 시민단체 <다른몸들>에서 <돌봄노동자생애사 모임>을 하고 있습니다. 오늘 발표하는 내용은 <다른몸들>의 <돌봄노동자 생애사 모임>에서 썼던 글에서 조금씩 가져온 내용입니다.

저는 요양보호사 일을 좋아합니다. 다른 사람들의 삶을 가까이서 보면서, 인생 공부도 되고 세상도 알아가면서 더 성숙해지는 인간이 될 수 있기 때문입니다. 저는 요양보호사 이전에 간병인도 하고, 장애인활동지원사 일도 했었습니다. 모두 힘들었지만, 다 보람이 있었습니다. 그러나 보람만 있는 것은 아니었습니다.

요양보호사 일을 하다 보면 어려운 일들도 있습니다. 한 어르신은 새로운 요양보호사가 오면 꼭 문갑에 1만 원을 올려놓으십니다. 그 돈을 요양보호사가 가져가나 안 가져가나 감시해 보는 겁니다. 요양보호사를 도둑처럼 여기는 일이 종종 있습니다. 망상 치매 어르신 집에 갈 때는 작은 손가방도 들고 가지 않습니다. 매번 퇴근할 때 가방을 열어 보라며 가방 검사를 당하기 때문입니다. 그리고 보호자들이 요양보호사 업무가 아닌 일을 요구하거나 개인 은행 심부름부터, 돈 빌려 달라는 요구까지 황당한 일이 많습니다.

그런데 그게 문제라는 건 알지만, 부당하다고 하나하나 따지기는 어렵습니다. 이용자가 더 이상 출근하지 말라고 하면, 곧 일자리를 잃어버리는 경우가 많기 때문입니다. 일하다가 문제가 생기면 센터에 보고하라고 말하지만, 센터에서는 문제를 제대로 해결하지 않는 경우가 많습니다. 이용자를 더 많이 유치해야 하니까, 이용자를 잃어 버릴까봐 쉬쉬하는 경우가 많습니다.

서울시에서 운영하는 사회서비스원에서 일하는 요양보호사는 이용자가 짤라도 일자리를 잃지 않는다고 하지만, 보통 민간센터에 고용된 요양보호사들은 일하고 있던 이용자의 집에 출근을 못하게 되면, 곧바로 일자리를 잃어버리는 경우가 많습니다. 현재 저도 제가 출근하던 곳의 어르신이 병원에 입원하시면서 일자리를 잃었고, 새로운 일자리를 찾기 위해 몇 주째 노력 중입니다.

저는 최근 2년간 요양보호사 일을 오전 9시부터 낮 12시까지, 주 6일만 일해왔습니다. 그전에는 하루에 6시간이나 8시간씩 일했는데, 둘째 손주가 태어나면서 일하는 시간을 완전히 줄였습니다. 몇 해 전 둘째 손주가 태어났는데, 손주는 몸이 약해서 자주 병치레를 했습니다. 딸은 아이 둘을 돌보는 것을 힘들어했습니다. 그래서 제가 어르신 집에서 점심시간쯤 퇴근한 뒤, 딸이 사는 의정부까지 다시 1시간씩 차를 타고 가서 둘째 손주를 돌봅니다. 보통 1, 2시쯤 딸네 집에 도착해서 손주를 돌봐주고 설거지, 청소를 하다 보면 저녁 7시나 8시가 다 됩니다. 그러면 밤에 저의 집으로 돌아가거나, 딸네 집에서 자고 다음날 아침 다시 어르신을 돌보러 출근합니다.

주말에는 80살이 넘는 어머니가 혼자 살고 계셔서, 잘 지내고 계신지 안부를 물으러 방문합니다. 어머니 집에 가면 주로 말벗도 되어 드리고, 가수 김영웅 노래 가사도 스케치북에 써드리고 그러니다.

요양보호사로서 어르신을 돌보는 일도, 할머니로서 손주를 돌보는 일도, 딸로서 혼자 계신 어머니 집에 방문하는 것도 모두 보람 된 일입니다. 하지만 제 시간이 너무 없다는 게 어렵고 힘이 듭니다. 일주일 중에서 일요일 하루가 저를 위한 시간입니다. 일요일 오전에 집 청소와 빨래를 하고 나면, 오후 몇 시간이 겨우 저에게 주어진 시간입니다. 그 시간에 저는 휴식과 나만을 위한 시간을 갖습니다. 책을 읽고 글을 쓰는 것을 좋아하는데, 시간이 너무 없어서 아쉽습니다.

요양보호사로서 어르신을 돌보고, 딸로서 어머니를 돌보고, 할머니로서 손주를 돌보다 보면, 몸이 피곤하고 아픈 날도 있습니다. 아프면 쉬어야 하지만, 사실 쉬는 게 쉽지 않습니다. 몸이 많이 아프면 진단서를 센터에 제출해서 쉬기도 하지만, 사실 요양보호사들은 대부분 아파도 계속 일합니다. 아프다고 출근을 자주 안하면 이용자가 다른 요양보호사를 구하겠다고 할수도 있고, 일을 안하면 바로 수입이 줄어드니까요. 그래서 요양보호사들에게 아파서 쉬다는 것은 곧 실업자가 되기 쉽다는 것입니다.

장기요양보험제도가 생겨서 고령화 시대에 노인 문제 해결에 도움이 됐다고 하지만, 그 노인들을 돌보는 요양보호사들은 아파도 쉬지 못하고 일하다가 골병이 드는 경우가 많습니다. 좋은 회사에서 일하면 아프면 병가를 낼 수 있고, 아파서 쉬는 동안 병가 수당을 준다고 합니다. 아파서 쉬다고 해고당하는 일도 없다고 합니다. 하지만 그건 요양보호사들에게는 너무 먼 나라의 일입니다.