

공회 (공회) 2000년
공회 (공회) 2000년
공회 (공회) 2000년

10×10^3
 3×10^3
 7×10^3
 0.1×10^3

한국여성노동자회 창립 20주년 기념 심포지움

여성노동, 20년의 변화 그리고 전망

• **마치** •

✓ 김 지 희 • 민주노총 부위원장

유종일 • KDI 국제정책대학원 경제학 교수

최명숙 · 한국여성민우회 대표

조이여울 · 일다 편집장

김 경 희 · 중앙대 사회학과 교수

일시_ 2007년 4월 24일(화) 오후 2시

장소_ 중앙건강가정지원센터 교육장

주최_ 한국여성노동자회

후원_ 한국여성재단

한국여성재단

여성노동 변화와 여성노동자 현실

김 지 희
(민주노총 부위원장)

■ 들어가는 말

87년 노동자 대투쟁 20주년을 맞이하였다. 곳곳에서 노동운동의 역사를 정리하는 방대한 작업이 진행되기도 하고 현 노동자의 현실에 대한 진단과 전망에 대한 논의가 이루어지고 있다.

“많은 사람들이 외환위기 이후 노동자 대중의 삶이 외환위기 이전보다 피폐해졌다는 점에 대해서는 동의한다. 그러나 1987년 6월 항쟁과 7-9월 노동자 대투쟁으로 정치적 민주주의가 진전되고 노동운동이 활성화되기 전인 1980년대 초반보다는 당연히 개선되었을 것으로 생각한다. ‘1980년대 초반에는 노동자들에게 마이카란 상상하기 어려웠는데, 지금은 승용차를 보유한 노동자들이 많지 않은가? 1980년대 초반에는 구로공단 닭장 집(또는 법집)으로 상징되듯이 노동자들의 주거환경이 매우 열악했는데, 지금은 아파트에 사는 노동자들이 많지 않은가? 실질임금이 상승했고 노동기본권을 침해하던 노동법 상의 독소조항도 많이 개선되지 않았는가?

맞는 말이다. 그러나 과연 지난 20년 동안 노동자 대중의 삶의 질은 개선되고 노동기본권은 신장되었는가? “(이글은 한노사연 발표 ‘한국의 노동, 진단과 과제’글 중)

위의 글처럼 우리는 20년 동안의 노동자의 삶에서 그 질의 개선과 기본권의 보장정도에 주목한다. 과연 20년이라는 세월이 걸맞게, 이 사회의 성장정도에 걸맞게 노동자 삶의 변화를 진단하는 것이 중요하다.

그럼 이러한 논의에 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하는 노력은 어느 정도인가.

안타깝게도 주변부적 상황에서 크게 벗어나지 못하고 있는 현실이다. 여성의 사회적 빈곤함은 경제적 특징만이 아닌 그 의제화에도 그대로 투영된다. 여성노동의 문제는 노동운동과 그 조직에서조차 아직 거대담론이 되고 있지 못한 것이 사실이다.

현 사회가 대단한 위기의 상황임은 누구도 부정하지 않고 있다. 신자유주의의 전면화 속에서 노동자의 삶은 피폐되고 양극화가 심화되었다. 이 노동위기의 핵심적 내용을 비정규직의 확산으로 보고 있다. 그러나 그 핵심의제인 비정규직의 70%가 여성이라는 사실에는 통계적으로만 주목하지 실질적으로 주목하지 않는다.

10~29인	1,445	1,823	3,268	9.4	11.9	21.3
30~99인	1,795	1,230	3,025	11.7	8.0	19.7
100~299인	1,045	516	1,561	6.8	3.4	10.2
300인 이상	1,466	374	1,840	9.5	2.4	12.0
전규모	6,907	8,446	15,353	45.0	55.0	100.0

- 노동자들 고용이 매우 불안정하다

노동부 '임금구조기본통계조사'에서 근속년수 평균은 1981년 3.1년에서 1998년 6.1년으로 증가하다가, 1999~2005년에는 5.6~5.9년에서 정체되어 있다. 통계청 '경제활동인구조사 부가조사'에서 근속년수 평균은 2001~6년에 4.4~4.5년으로 거의 동일한 수준으로 유지하고 있다.

OECD국가들의 근속년수 평균값을 살펴보면, 유럽대륙은 8.5~13.3년이고, 영미권은 6.7~8.3년인데, 한국은 4.5년으로 가장 짧다. 그만큼 한국의 노동자들은 고용불안에 시달리고 있는 것이다.

통계청 '경제활동 인구조사 부가조사'에서 사업체 규모 및 고용형태별 근속년수를 살펴보면, 300인 이상 사업체 정규직은 9.9년 비정규직은 1.9년이고, 5인 미만 사업체 정규직은 2.6년 비정규직은 0.4년이다. 따라서 대기업 정규직은 상대적으로 고용이 안정적이지만 중소기업 비정규직은 고용이 매우 불안정하다고 할 수 있다.

그러나 그렇다고 해서 대기업 정규직의 고용이 안정적인 것도 아니다. 천인 이상 대기업 근속년수를 살펴보면 한국은 남자10.0년 여성 5.1년으로, 일본의 대기업(남자 16.8년, 여자 10.3년)은 물론 소기업(남자 11.1년 여자 8.6년)보다 짧다. 더욱이 50대 초반 대기업 남자의 평균 근속년수는 일본은 28.1년인데 한국은 18.5년으로 그 격차가 매우 크다. 50대 후반에는 이러한 격차가 더 벌어진다.

2) 임금

- 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 사이의 임금 격차가 매우 크다.

500인 이상 사업체 임금을 100이라고 할때 중소기업(1~99인)임금은 2001년 58~73%에서 2002년 54~68%, 2003년 51~66%, 2004년 49~64%로 계속 확대되다가, 2006년에는 52~66%로 소폭 개선되었다.

정규직 임금을 100이라 할때 비정규직 임금은 2000년 8월 53.7%에서 2003년 8월 51.0% 하락했고, 그 뒤로도 51% 안팎에서 구조화되었다.

따라서 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 사이에 임금격차는 2003년 이후 구조화되었다고 결론지을 수 있다. 표2에서 2006년 8월 현재 5인 미만 사업체 비정규직 임금은 94만원으로, 300인 이상 사업체 정규직 임금(278만원)의 1/3밖에 안된다.

보도자료, 2006년 8월).

< 표3 > 성별 정규-비정규 비중변화 추이(2001~2006)

(단위: 천명, %)

	2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
여성	3,454 (64.6)	1,889 (35.4)	3,771 (66.6)	1,887 (33.4)	3,545 (60.4)	2,320 (39.6)	3,434 (56.3)	2,662 (43.7)	3,539 (56.3)	2,747 (43.7)	3,691 (57.3)	2,752 (42.7)
남성	6,160 (78.2)	1,713 (21.8)	6,215 (76.5)	1,907 (23.5)	5,997 (72.4)	2,286 (27.6)	5,758 (67.8)	2,732 (32.2)	5,947 (68.5)	2,736 (31.5)	6,204 (69.6)	2,705 (30.4)
전체	9,614 (72.7)	3,602 (27.3)	9,836 (72.2)	3,794 (27.8)	9,542 (67.4)	4,606 (32.6)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	9,895 (64.5)	5,457 (35.5)

* 자료: 통계청, 경제활동부가조사 각년도

* 비정규 개념 및 규모 정의는 정부(노동부) 정의에 따름

이에 대한 분석으로 지난 3월에 진행된 민주노총 여성위원회 토론회자료 (여성비정규 근로실태 문제와 차별해소대응방안 토론회, 07.3.7)에 의하면 이것을 여성노동력의 비정규직화로 보기보다는 여성노동력의 양극화로 보고 있다.

자료는 여성노동력 변화추이를 직업별 구성(표4) 변화를 통해 살펴보아도 양극화 가능성을 확인하고 있다.

< 표4 > 여성취업자의 직업별 경제활동 참가율, 1960~2000

(단위: %)

직업	1960	1966	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
합계	100								
전문직	1.5	1.8	2.1	2.1	3.5	5.3	8.3	11.8	15.7
관리직	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.6	0.9
사무직	0.5	1.5	2.8	4.0	8.6	10.2	15.5	16.0	16.4
판매직	9.7	11.8	9.6	9.5	11.6	18.3	14.6	17.7	16.7
서비스직	9.7	9.5	10.8	9.3	9.9	17.0	13.3	17.8	16.1
생산직	7.2	14.0	14.7	16.2	19.9	21.3	21.0	14.2	17.2
농·림·수산업	70.5	61.4	59.8	58.8	46.4	27.6	27.0	21.5	17.0

* 자료: 경제기획원 및 통계청 해당연도 인구센서스 보고서

또한 일자리 증가추세에서도 이와 같은 양극화를 확인한다. 표5)에 따르면 1993년부터 2004년까지 하위 5개분위 일자리의 70% 이상을 여성이 차지하고 있고 별 변화가 보이지 않는다. 그런데 상위 5개 분위의 경우 1993년부터 2000년까지 여성이 36.1%를 차지하였다면 2000년부터 2004년까지는 40.7%로 4.6%가 증가하였다. 전체적으로 여성근로자의 고용구조가 하위 일자

규칙」의 개정에 의해 별정우체국 여직원에게 출산휴가와 보건휴가가 권리로 인정되는 등 (1982.8.10) 일하는 여성의 모성보호에 대한 고려가 세부적인 영역으로 확대되었다. 아울러 「유아교육진흥법」에 의해 새마을 유아원이 설치되었는데(1982.12.31), 이 역시 기혼여성의 취업증가에 부응한 조치라고 할 만하다.

한편 「UN여성차별철폐협약」이 비준되어(1984.12.12) 국내법과 같은 효력이 발생하였고 (1985.1.26) 이와 같은 배경하에서 「제6공화국 헌법」에서는 여성의 고용차별금지규정(제32조 4항), 국가는 모성보호와 여성의 권익향상과 복지증진을 위해 노력해야 한다는 규정이 신설되었다(1987.10.29).

그리고 드디어 「남녀고용평등법」이 제·개정되어 모집, 채용을 비롯한 고용의 모든 과정에서의 여성차별을 구체적으로 금지·차별하고, 입법사상 최초로 여성을 위한 육아휴직제도와 직장보육시설, 자주적 분쟁처리제도와 고용문제조정위원회의 설치에 의한 행정적 분쟁처리제도를 설치하였다(1987.12.4, 1989.4.1). 동법은 근로기준법을 비롯한 일반법만으로는 여성의 차별적인 상황을 타개해 나가기 어려움을 간파한 여성계와 노동계의 확고한 의지와 노력이 반영된 결과로서, 국제적 흐름에도 비교적 부응한 적절한 입법이라 할 만하다.

위와 같은 남녀고용평등법을 바탕으로 「공무원임용령」(1989.5.10)의 성차별적 정년규정과 「공무원임용시험령」(1989.6.10)의 성별분리채용규정이 폐지되었으며, 「직업안정및고용촉진에관한법률」(1989.6.16)도 성차별금지규정을 신설했다. 그런가 하면, 「사립학교법」에도 출산급여와 임신·출산휴직규정이 신설되었고(1990.4.7), 「선원법」의 여성과 소년선원의 보호규정이 개정되었으며(1990.8.1), 1990년대 초반에는 ILO(1991.1.29)와 UN(1991.9.18)에 가입하였고, 「국제인권규약」(1990.4.10), 「ILO고용정책에관한협약」(1991.12.9)과 같은 국제협약을 비준하였다.

「근로기준법」도 개정되었는데(1989.3.29), 동 개정에 의해 여성 근로자의 청구가 없어도 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 하였으며, 여성을 야간과 휴일에 근로시킬 때는 종전에는 본인의 동의만 얻으면 가능했으나 노동부장관의 인가도 얻도록 되었다. 이는 남녀고용평등법에서 명시된 모성보호를 강화한다는 의미가 있었지만, 여성만의 야업금지원칙을 완화하는 당시의 국제적 입법경향과는 다른 것이었다.

한편 「남녀고용평등업무처리규정」이 제정되어(1992.4.1), 남녀고용평등법의 차별금지 등에 관해 상세한 기준을 제시하였고, 공무원수당규정의 남녀차별이 개선되었으며(1993.12.21), 1993년 12월 27일 제정되어 1994년 7월 1일부터 시행된 고용정책기본법은 제정시부터 성차별금지규정(제19조)을 두는 등 이전에 비해 한층 성숙한 입법태도를 보였다.

2) 1990년대 중반 이후 : 분야별 법제를 통한 고용평등 도모

1987년 남녀고용평등법 제정을 전후로 하여 여성 근로자의 고용평등이 본격화되었다면, 1990년대 중반 이후에는 다른 세부 분야에서도 남녀고용평등을 위한 법적 조치가 이루어지기 시작한다. 「공무원수당규정」의 가족수당규정(1998.12.31)과 「국가공무원복무규정」의 경조사휴가규정(1999.12.7)의 남녀차별이 해소된 것, 그리고 「제대군인지원에관한법률」의 공무원임용시험에서의 제대군인에 대한 가산제도가 무효화된 것이(1999.12.23) 그 주요한 예라고 할 것이다. 아울러

즉 여성노동자의 산재발생, 직업병 양산, 처리와 보장 과정 등을 살펴보면 일하는 여성노동자가 얼마나 주목받고 있는 지를 그리고 사회적 보장을 얼마나 받고 있는지를 확인할 수 있을 것이다. 대단히 안타깝게도 지금까지 그러한 관점으로 노동자의 건강권 문제를 바라 보지 않아 분석한 자료가 대단히 취약하다.

올해 5월경 민주노총 노동안전보건위원회에서는 취약분과에서 이에 대해 집중분석하고 제기하고자 한다.

5. 여성노동자 조직화

민주노총 조합원은 95년 41만 7천명으로 출발하여 2007년 현재 80만이 되었다.

2001년 분석 자료에 의하면 당시 민주노총 내 여성조합원의 비율과 현재의 비율이 크게 달라지지 않고 있음을 알 수 있다. 이것은 전체적인 여성노동자의 조직률에 보이듯이 민주노총 내 여성노동자의 조직화가 여전히 제대로 되고 있지 않음을 보여 주고 있다.

< 표6 > 민주노총 여성조합원 비율

년도	97년도	99년도	2007년도
여성조합원비율	14.4%	18%	16%

노동조합 간부의 분포만 보아도 여성임원이 (위원장,사무장급) 많은 곳은 여성이 다수인 중소기업사업장에 집중되어 있다.

또한 노동시장에서 여성비정규가 남성에 비해 많을 뿐만 아니라 임금 및 근로조건이 상대적으로 열악함에도 불구하고 여성 비정규직의 조직률은 남성의 그것보다 현저하게 낮은 것으로 나타나고 있어 여성비정규는 이익대변에서 일종의 사각지대이다.

첫째, 2006년 8월 현재 비정규직의 조직률은 2.8%¹⁾에 불과하며 노동조합 수는 255개 정도인 것으로 확인된다. 이 중 설문에 응한 154개 노조의 여성조합원 비율은 평균 18.9%로 전체 비정규 조합원의 80% 이상이 남성이다. 또한 조합원 중 여성조합원의 비중이 50% 이상인 경우는 29.9%이며 조합원 규모가 큰 경우보다는 500인 미만의 노조에 집중되어 있다. 따라서 비정규직의 경우에도 남성이 상대적으로 과대대표 되어 있는 것이다. 특히 2005년과 2006년 비정규직 주요 쟁의 사업장의 90%는 남성 중심 사업장이었던 것으로 나타나 여성이 과소대표 되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 표 6)에 따르면 조합원 수가 가장 많으며 조합수도 많은 경우는 기능·기계·단순노무이다. 그러나 비정규직 직종 2순위인 서비스, 판매직의 경우 조합원수가 가장 적어 독자노조들이 서비스, 판매직의 이해를 적절하게 대표하지 못하고 있음을 나타낸다. 더군다나 서비스, 판매직에서 최근 간접고용 비중이 늘어나는 추세이기 때문에 기존의 정규직 노조를 통해 이해

1) 비정규노동센터 2006년 10월 보도자료 참고

만 아니라 양자 간의 연계 역시 모색해야 한다.

예를 들어 정규직 여성은 직군문제, 승진승급, 적극적 조치 등 요구와 간접차별문제, 모성보호 등 중심과제가 있다. 그러나 비정규직, 중소영세사업장 여성은 노동기본권 보장, 최저임금 보장, 해고, 노동탄압 등 전면적인 차별에 노출되어 있어 요구가 대단히 기본적인면서 격렬한 투쟁을 동반 한다.

이러한 각각의 대응방식이 좀 더 구체적으로 고민되고 조직적으로 풀어야 할 과제이다.

그러한 의미에서 제시한 정책과 운동방향인 대기업과 중규모 기업의 정규직으로 구성되는 노동시장에 여성이 진입하는 것과 보편적인 복지국가의 확대는 대단히 중요하다 생각한다.

논의를 통해 차별의 한복판에 있는 여성노동자의 발전은 이 사회의 차별철폐이고 발전이라는 확고한 사실을 확인한다. 그리고 이러한 출발은 진보의 새로운 역사를 쓰는 노동운동을 만들어 나가는 기회가 될 것이라 기대한다.

참고자료 >

- 한국여성의 고용과 노동에 관하여
- 여성고용구조의 특색
- 한국비정규직과 여성 (은수미, 한국노동연구원)

아줌마 144명 모두 정리해고' 합의안에 합의함.

- 1998.11. 1 노사가 '현대자동차 식당위탁운영' 계약 맺음.(노사합의 내용 '① 당시 직영식당을 하청으로 전환하고 노조가 운영권을 가진다 ② 경기가 호전될 경우 정리해고자들, 희망퇴직자들을 리콜한다')
- 식당 여성조합원들 대부분 10-20년 근속에 40대 후반에서 50대 초반인 실질적 가장임.
- 긴 싸움 끝에 노조가 운영하는 식당에서 다시 일하고 있음.

3) 결혼, 임신, 출산 퇴직 정년제

가. 삼성생명 사례

- 1998년 장기근속여사원, 기혼여사원, 사내결혼 여사원, 임신한 여사원, 학교 다니는 여사원 대상으로 퇴직 압박한 결과 1,700명이 해고당했는데, 그 가운데 1,200명이 여성임.

참고자료 2> 20개그룹 부장급이상 2만명중 여성 186명

〈본보가 분석 대상으로 삼은 국내 20개 주요 그룹의 부장급 이상 관리자 2만1036명 중 여성은 186명(0.9%)에 불과하다. 기업들이 여성 채용을 늘리면서 최근 몇 년 사이 여직원 비중은 높아졌지만 관리자급에서는 여성이 □□가물에 콩 나기□□였다. 1980년대까지는 대기업의 전체 여성 인력 비중이 10% 미만이었을 것으로 기업 인사팀 관계자들은 추정하고 있다. 여성에 대한 편견과 문화적 장벽 때문에 여성이 기업에 발 디딜 틈이 없었던 것이다. 하지만 1990년대부터 기업들은 여성 인력의 중요성을 인식해 대졸 공채에 여성을 포함시키기 시작했다. 그 결과 최근에는 전체 인력 중 여성의 비중이 20% 수준으로 늘었다. 국내 최대 기업인 삼성전자의 여직원이 1999년 9900명에서 지난해 말에는 3만1000명으로 3배 이상 늘어난 것은 이 같은 추세를 잘 보여 준다.〉

○ 4대 그룹의 여성 인력 현황

국내 최대 규모(14만9000명)의 인력을 보유한 삼성그룹의 여직원은 4만700명(27.3%). 평사원은 7만7920명 중 여성이 3만5876명으로 46.0%나 됐다.

하지만 대리급부터는 여성 비율이 급격하게 줄어든다. 3만100명의 대리급 중 여성은 3200명(10.6%)이었으며 과장급은 2만4700명 중 1440명(5.8%), 차장급은 1만700명 중 150명(1.4%)뿐이다.

관리자급인 부장은 4030명 중 20명(1.4%), 임원은 1550명 중 14명(0.9%)에 불과하다. 삼성그룹 전체에 여성 부장이 20명, 임원이 14명뿐이라는 것은 다소 놀라운 통계였다.

재계 서열 2위인 현대·기아자동차그룹은 9만1893명의 직원 중 여성이 3842명(4.2%)뿐이다. 업종 특성상 생산직 남성이 많아 여성 비중이 낮지만 예상치를 훨씬 밑돌았다.

평사원은 6만1086명 중 3492명(5.7%), 대리급은 1만3978명 중 220명(1.6%), 과장급은 1만372명 중 116명(1.1%)이었다.

한국 여성노동자의 현실과 진보의 과제

Proletarian
경제학
노동-자본
여성노동자
생애사
노동시장
노동법
노동조합
노동운동
노동개혁
노동정책
노동연구
노동철학
노동문화
노동교육
노동복지
노동건강
노동안전
노동환경
노동윤리
노동정당
노동정치
노동사회
노동문화
노동교육
노동복지
노동건강
노동안전
노동환경
노동윤리
노동정당
노동정치
노동사회

유 종 일

(KDI 국제정책대학원 경제학 교수)

장지연의 <여성노동의 관점에서 본 한국사회: 복지레짐과 노동시장을 중심으로>와 신경아의 <일-가족 경험에 나타난 여성노동자 주체 형성의 가능성과 한계: 생애사 구술분석을 중심으로>는 매우 대조적인 방법으로 한국 여성노동자의 현실을 분석한다. 전자는 주로 통계분석을 행하며 후자는 15명의 여성노동자가 구술한 생애사를 분석한다. 각각의 방법론은 장단점이 있지만 상호보완적인 것으로 판단된다. 통계가 전체상에 대한 객관적 판단을 제공해주는 반면 구술생애사는 주관적 진술에 의해 통계가 포착할 수 없는 경험의 다양성과 '대항 기억'을 끌어낸다.

이들 논문이 보여주는 한국 여성노동자의 현실은 열악하다. 다수의 여성노동자들은 비정규, 저임금 직종에 종사하고 있으며, 일터와 가정에서 다양한 형태의 성차별과 함께 사회적 배제의 경험을 한다. 이러한 현실은 소위 '빈곤의 여성화'와도 연결이 된다.

그러나 한편 여성노동자의 현실이 절망적인 것은 결코 아니다. 적어도 과거에 비해 그들의 삶의 조건은 개선되고 있다.

장지연의 논문 표 III-1, 표 III-2, 그림 III-1, 그림 III-4, 그림 III-5 등은 노동시장에서 여성의 상대적 지위 향상이 꾸준히 일어나고 있음을 보여준다. 경제활동참가율이 증가추세를 보이고, 무급가족종사자의 비율이 현저하게 줄어든 반면 임금근로자의 비율이 크게 늘어나고 있다. 비정규직 비율도 1999년 이후에는 별 변화가 없는 남성노동자의 경우에 비해 뚜렷한 하락세를 보이고 있다. 그리고 상시임금근로자 임금이나 취업자 근로소득의 분포에서 고임금·고소득층에서는 여성의 비중이 증가하고 저임금·저소득층에서는 여성의 비중이 감소하고 있다. 이는 남녀간 임금격차가 꾸준히 줄어드는 것과는 관련이 있는데, 기업규모별 임금격차가 1980년대에 줄어들다가 1990년대에 확대된 것과는 대조적이다. 물론 장지연이 강조하는 바와 같이 여성의 경제활동참가율이 매우 낮은 수준에 머무르고 있고, 여성노동의 비정규직 비율이 매우 높으며, 저임금·저소득층의 여성 비중이 압도적으로 높은 것도 사실이다. 그러나 긍정적인 변화는 그대로 인식하고 희망의 씨앗으로 소중하게 가꾸어 가야 할 것이다.

(p.12)"고 하는데, 그 논리가 쉽게 이해되지 않는다. 결론은 보편적 복지국가를 확대해야 한다는 것인데, 어려움이 구체적으로 무엇인지 논의되어야 극복할 길도 모색할 수 있을 것이다. 그리고 표III-8에는 중위임금의 2/3 이하를 받는 저임금근로자가 전체임금근로자 중 여성의 41.8%, 남성의 12.4%로 나와 있는데, 동일한 원자료를 사용한 표 III-10에는 각각 42.0%와 15.8%로 되어 있어 의문을 자아낸다. 그리고 최근 우리 사회의 빈곤 현상의 특성의 하나로 "빈곤발생율의 증가가 주로 근로빈곤인구의 증가에 기인하는 바가 크다(p.38)"고 주장하는 데 그 근거는 명확히 제시되지 않은 것 같다. 노인가구나 여성가구주 가구의 증가가 큰 역할을 한 것은 아닌가 하는 의문도 있다.

관련자료 참조
 심리학 미디어 형
 분배 → 생산
 권력
 내수시장 - 현대론으로
 사회주의적

- 공공 육아 제공 수준은 2.92점, 기업 차원의 성희롱 예방대책 3.28점, 여성의 기업 경영진 진출 가능성 4.07점(1점은 최하, 7점은 최상)

○ 여성노동정책, 사회복지정책의 수준은 현재 우리 사회의 낙후한 분야의 하나이다. 노동시장의 평등한 접근, 경제적 권리 실현이나 자립과는 먼 실정이다. 구조화된 성차별적인 노동시장, 여성의 빈곤화, 남성이장모델에 근거한 복지정책, 육아 간병 등 보살핌노동의 탈가족화보다 여성과 가족내에서 해결하려는 구조, 노동권과 양육권이 함께 보장되는 사회정책의 미흡 등 복합적으로 해결해야 할 과제가 산적해 있다.

○ 여성 비정규직화와 빈곤의 여성화가 심화되고 있으나 이를 개선하기 위한 실효성 있는 대책은 매우 빈약하다. 빈곤을 극복하기 위해서는 '괜찮은 일자리'(decent work)로의 진입 혹은 창출이 중요함에도 정부의 일자리 창출 사업은 저임금의 불안정한 일자리 제공에 불과했고, 정부의 빈곤 대책의 핵심인 자활 사업 정책 역시 빈곤 여성의 현실을 고려하지 못하고 있다.

여성의 빈곤 해소를 위해서는 경제적 독립이 가능하도록 여성이 노동시장에 참여할 수 있도록 해야 하고, 최소한의 생활을 할 수 있는 기본적 소득과 생존권을 보장하는 개별 복지 수급 모델을 통해 노동시장 내 지위나 결혼관계에 따른 지위가 중요한 영향력을 끼치지 않도록 해야 한다. 고령화가 급속히 진전되고 있는 상황에서 여성의 연금수급권 확보는 매우 중요한 과제임에도 불구하고 해결책은 제시되지 못하고 있다. 결국 이러한 여성이 당면한 제반 문제 해결을 위해서는 노동시장의 변화뿐 아니라 복지제도의 개혁이 이루어져야 한다.

○ 여성노동시장의 성별분업 해소를 위해서는

- 사회양극화 해소 및 빈곤의 여성화 방지
- 여성들이 평등한 조건에서 노동할 수 있는 노동환경 조성
- 다양한 영역에서 '괜찮은' 여성 일자리(Decent work) 창출
- 성인지적 사회보장정책, 소득보장정책, 고용보장정책
- 성차별 해소를 위한 적극적 노동시장 정책
- 성인지적 가족정책
- 고령사회에 대비한 여성노인의 건강, 일자리 정책 요구
- 일과 가정의 양립지원 조치: 여성의 노동권, 남성의 돌봄권리 조화
- 일상·의식에서의 성차별 해소

하고 여성노동권 확보의 방향을 큰 테두리에서 제시하고 있다는 점에서 반갑다. 이와 더불어, 여성노동운동의 현재와 미래를 고민하는 이 자리에서 몇 가지 제안을 덧붙이고 싶다.

- 정부의 저출산 고령화 대책 논의와 정책 제시에 여성NGO들의 기여도가 높은 상황이다. 또한 여성 일자리 창출과 직업교육, 그리고 보육 지원 등과 관련하여 정부의 지원을 받아 여성노동단위들이 일종의 사회적 기업으로서의 역할을 담당하게 되는 것에 대해 경계를 할 필요가 있다. 저출산 고령화 대책으로 쏟아져 나오는 정책들은 (어떤) 여성들에게 유리한 것도 있고 그렇지 않은 것도 있겠지만, 여성노동운동 진영은 무엇보다 저출산 고령화 사회를 진단하고 바라보는 정부의 관점과 정책 기조가 어떤 철학과 패러다임을 근간으로 하고 있는지, 이를 여성노동의 관점으로 분석하고 방향을 잡을 수 있어야 한다. 여성노동력의 활용이라는 측면에 기대려다가 개인의 권리를 억압해 온 국가주의 담론이나 성별 분리 이데올로기와 성별 임금격차를 강화하는 가부장적 노동시장의 구조에 포섭되어버리는 것은 아닌지 점검해야 한다.

- 여성노동운동 진영 또는 운동가들이 과연 여성노동자들의 다양한 정체성에 대해 이해하고 있으며 이를 운동에서 반영하고 있는지 살펴보아야 할 때다. 여성노동자에 대해서도 획일적인 이미지를 그리고 있는 것은 아닌지, 운동의 과정에서 끊임없이 '어떤 여성노동자인가'를 묻고, 이를 여성노동이라는 전체적인 틀 속에서 파악하고 노동시장의 성별 격차를 줄여나가는 방향 속에서 이해할 필요가 있다. 무엇보다, 한국 사회에 만연해 있는 가족주의와 모성담론에 대해 여성노동운동은 얼마나 대항하고 있는가에 대해서도 고민해봐야 할 것 같다. 가족주의와 모성담론은 여성의 권리를 억압해 온 주요 기제 중 하나임에도, 여성운동과 여성노동운동의 과정이나 활동에 있어서 여전히 가족중심으로, 어머니로서의 여성이 부각되는 면모가 보이기 때문이다.

- 많은 법률이 유명무실한 한국사회이긴 하지만, 간접차별 금지와 동일노동 동일임금 원칙을 법적으로 명시하고 있다는 사실은 획기적인 일이다. 사실상 이 두 가지 원칙만 지켜져도, 틈새 공략이 어려워 보이는 성차별적 노동시장은 어느 정도 재편되는 것이다. 여성노동문제의 상당 부분이 걸려 있는 의제에 대해 이미 법적으로는 보장할 수 있는 틀이 나와있는 상황인데, 우리 사회에(시민사회 진영에서도) 간접차별이 무엇인지 동일노동이 무엇인지 그 개념조차 자리 잡혀 있지 않다는 점에 대해 여성노동운동 진영도 책임을 느껴야 할 것으로 보인다. 간접차별 금지와 동일노동 동일임금 요구는 여성노동권에 있어서 핵심적인 것이기 때문에, 여성노동운동에서 적극적으로 논의되고 소송 지원을 통한 판례 만들거나 담론의 확산 등을 꾀할 필요가 있다.

- 주류노동운동에 대해서 어떻게 볼 것인가, 그대로 둘 것인가. 여성노동운동이 정규직남성중심 노동운동에 대해 '너희는 너희 갈 길을 가고, 우리는 우리 갈 길을 개척해가겠다'라는 전략으로 일관해온 것은 아닌지 돌아봐야 할 때라고 생각한다. 왜냐하면 정규직남성중심 노동

여성노동운동의 Paradigm
노조외곽이전지 여성노동

토론문

김 경 희
(중앙대 사회학과 교수)

여성관심주의란 무엇인가?

인문적 관점 과학적 관점

문화적 관점

사회적 관점 심리적 관점

최대합니다

한국여성노동자회 창립 20주년 기념 심포시움 = 여성노동, 20년의 변화 그리고 전망 =

07년은 여성노동자회가 창립된 지 만 20년이 되는 해이다. 그동안 여성노동자회는 사회적으로 소외되면 여성노동자들의 고용안정, 고용평등, 모성보호, 교육의 사회화 등 우리 사회에서 여성노동권이 확보되도록 지속적인 이슈파워를 전개하였다. 그 결과 고용상 성차별을 규제하기 위한 여성노동 관련 법 제도 개선 그리고 전국여성노동조합, 전국가정관리사업회, 한부모여성조직 등 당사자 조직의 성과를 이루어낼 수 있었다.

20년간의 끈질긴 활동의 성과에도 불구하고 신자유주의의 높은 파고 아래 대다수 여성노동자들은 비정규직을 전전하고 있으며 고용불안과 빈곤에 시달리고 있고, 법 제도로 인한 현장에 안착되지 못하고 있어, 여성노동자의 권리는 여전히 표류하고 있다.

이에 창립 20주년을 맞이하여 여성노동자회는 기념 심포시움을 통해 날고 심화되고 있는 세계화 및 양극화 속에서 20여년 간의 한국사회의 변화와 한계, 그리고 새롭게 요구되는 사회적 과제를 여성노동의 관점에서 재해석하고 이를 통해 지속가능한 발전을 위한 새로운 패러다임을 제시하고자 한다.

일 시 : 4월 24일 (화) 오후 2시 - 6시

장 소 : 중앙건강가정지원센터 교육장

프로그램

사전사회 : 손 영 주 (한국여성노동자회 사무처장)

대표인사 : 최 상 립 (한국여성노동자회 대표)

특 사 : 박 영 숙 (한국여성재단 이사장)

사 회 : 정 문 자 (한국여성노동자회 부대표)

발 제 1. 여성노동의 관점에서 본 한국사회:

복지레진과 노동시장을 중심으로

(장지연, 한국노동연구원)

발 제 2. 일-가족 경합에 나타난 여성노동자 주체 형성의

가능성과 한계 - 생애사 구술분석을 중심으로 -

(신경아, 한림대 사회학과 교수)

로 본 여성계 - 한국여성민우회 최영숙 대표

일다 조이여을 편집장

노동계 - 민주노총 김지화 부위원장

학 계 - 김경희 (중앙대 사회학과 교수)

유희일 (KDI 교수)

전 제 포 본

문의 : 02-325-6822(고2) 손영주 사무처장



교통편 안내 >>>

지하철 2호선 합정역 8번출구

버스 1 (합정역) 602, 603, 271, 6716, 5714, 5712, 7612, 760

버스 2 (종로아름치역) 602, 603, 6716, 5714, 5712, 7612, 760

버스 3 (성산초입구) 271, 7015

*가급적 대중교통을 이용해 주세요.

마침내

한국여성노동자회 소개

1987

- 한국여성노동자회 창립 (3.21)
- 100만원의 보증금으로 영등포에 사무실 마련

1989

- 구로구 구로본동 482-1번지 80평 건물로 이전
- 여성노동자복지회관 개관
- 툼툼이 어린이집 개원
- 인천여성노동자회, 부천여성노동자회, 성남여성노동자회 (92년 폐쇄) 창립

1990

- 방과 후 초등학생을 위한 공부방 시작
- 노동계, 여성계, 학계, 예술계 등 100여명 설립회원의 모금, 문화공연, 어린이집 자모들의 바자회, 수익사업 등으로 여성노동자복지회관 건립추진
- 광주여성노동자회, 부산여성노동자회(95년 부산여성회와 통합, 개칭) 창립

1992

- 구로구 구로본동에 여성복지회관(대지 43평, 건평 75평의 지하 1층, 지상 3층)건립
- 지역여성을 위한 어머니교실, 주부대학 설치
- 한국여성노동자회를 서울여성노동자회로 개칭
- 마산창원여성노동자회 창립
- 각 지역 여성노동자회의 전국조직인 한국여성노동자회협의회 창립 7. 11

1995

- 방과 후 공부방을 어린이 창조학교로 전환
- 비영리 사단법인으로 등록
- 5개 지역(서울, 인천, 광주, 부산, 마산창원)에 평등의전화 상담실 개설
- 툼툼이 어린이집, 구로구 모범 보육시설로 선정

1997

- 전북여성노동자회 창립
- 부산 동래 일하는 여성의 집 개관 (2001년 여성인력개발센터로 개칭)
- 6개 지역(서울, 인천, 광주, 부산, 마산창원, 전북)에 평등의전화 상담실 확대 운영
- '일하는 여성들의 네트워크' 홈페이지 개설

1998

- 안산여성노동자회 창립
- 안산 여성근로자복지센터 개관
- 부천여성노동자회 활동 재개
- 7개 지역(서울, 인천, 광주, 부산, 마산창원, 전북, 안산)에 평등의전화 상담실 확대 운

영

- 서울 구로 일하는 여성의 집 개관(2001년 여성인력개발센터로 개칭)
- 여성실업대책본부 발족 5개지역

1999

- 여성실업대책본부 8개지역 9개소 확대운영(서울2,인천,마창,부산,광주,전북,안산,부천)

부천 여성근로자복지센터 개관

- 8개 지역(서울, 인천, 광주, 부산, 마산창원, 전북, 안산, 부천)에 평등외전화 상담실 확대 운영
- 비정규직여성 권리찾기 운동본부(한국여성노동자협의회, 전국여성노동조합) 발족 9개지역(서울, 인천, 마산·창원, 부산, 광주, 전북, 안산, 부천, 대구)

2000

- 노동부 위탁 고용평등상담실 5개소 운영(서울, 인천, 마창, 광주, 부산)
- 자활후견기관 위탁운영 2개소(부천, 인천)

2001

- 노동부 위탁 고용평등상담실 7개소 확대운영(서울,인천,마창,광주,부산,안산,부천)
- 자활후견기관 위탁운영 7개소 확대운영(서울,안산,마창,광주,부산,부천,인천)

2004

- 대구여성노동자회 창립
- 부설 사회적기업 전국가정관리사협회 창립

2005

- 노동부 위탁 고용평등상담실 8개소 확대운영 (서울, 인천, 마창, 광주, 부산, 안산, 부천, 전북)

2006

- 빈곤추방 여성노동권확보 희망본부 발족 9개 지역(서울, 인천, 마산·창원, 부산, 광주, 전북, 안산, 부천, 대구)

문제제기: '87년에서 2007년까지 20여년간 여성노동현실은 어떻게 변화해왔는가?
그리고 그 변화의 의미가 한국사회에 던지는 의미는 무엇인가?

자료1) '87년에서 2007년까지의 여성노동현실의 변화와 실태

자료2) 여성노동자 15명의 구술사 분석을 통해본 여성노동자의 삶과 정치성

자료1> '87년에서 2007년까지의 여성노동현실의 변화와 실태

3대 진입 장벽에 의한 3대 특징 드러나

여성인력활용담론을 넘어서서 남성생계부양자모멘 적극적 해체 추구
남, 녀 모두에게 노동권과 양육권 보장하는 사회시스템 구축해야

1) 한국의 노동시장은 여성 배제적이다.

○ 실태: 3대 진입 장벽(노동시장 자체에 대한 진입장벽, 정규직 진입장벽, 대기업 진입장벽)으로 3대 특징(낮은 경제활동 참가율, 비정규, 저임금) 고착화

- 20여년간 OECD 가입 등 고도성장과 민주화의 진전에도 불구하고 여성노동자는 3대 진입장벽에 갇혀 여성노동관련 법, 제도 보호를 받는 여성노동자 30%를 넘지 못해 한국의 노동시장이 여성에게 배제적임이 드러났다.

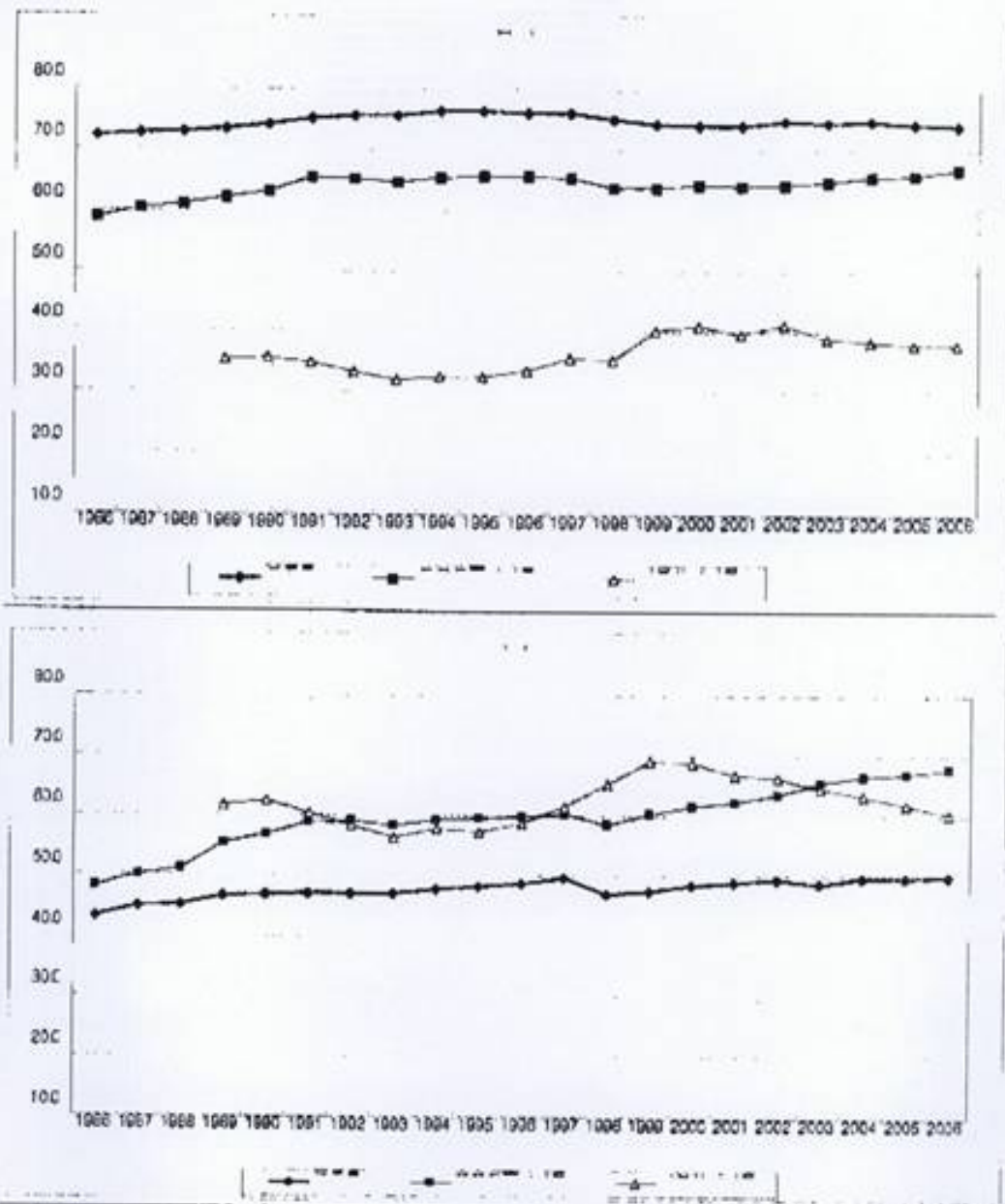
- 이는 고용평등, 성차별 폐지를 위한 여성노동관련 법·제도 개선의 효과가 일부 여성노동자에게만 영향을 미치는 현실을 반영한 것으로서 전체 여성노동자의 지위 향상을 위해서는 보다 근본적인 원인분석과 대안이 필요함을 보여주고 있다.

① 첫 번째 진입장벽: 노동시장 자체에 대한 진입장벽

○ 실태: 20여년간 경제상태에 있는 여성경제활동 참가율

- 남성경제활동참가율은 70%를 훌쩍 넘는 것에 비해 여성은 지금껏 40-50% 사이에서 정체되어 있어 성별 경제활동참가 격차가 전혀 줄어들지 않고 있다.

<그림 III-1> 성별 경제활동참가율, 임금근로자비율, 임시인용직비율



② 두 번째 진입장벽: 정규직 진입장벽

○ 실태: 여성노동력의 비정규직화와 비정규직의 고착화

- 여성 임금노동자는 약 38%의 상용노동자, 62%의 임시일용노동자로 구성.

- <표 III-1> 을 보면 정규·비정규·자영 등 고용 형태간의 변화 가능성을 조사한 결과 비정규직으로 일하면 사람은 계속 비정규직으로 일하는 경우는 62.7%이며 정규직으로 이동하는 경우는 12.8%에 불과하다. 또한 <표 III-3>을 보면 비정규, 정규, 자영업 간에 이동 없이 한 가지 지위에 지속적으로 머무르는 비율이 73%이며 지위 간에 이동을 경험한 사람이 27%인데 그 중 비정규-정규직 이동은 7%에 지나지 않

는다. 이는 비정규직이 정규직으로 가는 가고 역학을 할 수 없다는 것이며 높은 여성 비정규직 비율은 좀처럼 줄어들지 않는 원인이기도 하다.

<표 III-1> 노동시장 지위 유출 분석

(단위: 명, %)

	정규직	비정규직	자영/무급	미취업자	전체
정규직	16,722 (84.3)	448 (2.3)	692 (3.5)	1,971 (9.9)	19,833 (100.0)
비정규직	676 (12.6)	3,305 (62.7)	224 (4.2)	1,068 (20.3)	5,273 (100.0)
자영/무급	416 (3.5)	219 (1.9)	10,283 (87.1)	883 (7.5)	11,801 (100.0)
미취업자	2,641 (10.4)	1,880 (6.8)	991 (3.9)	20,152 (79.1)	25,464 (100.0)
전체	20,455	5,652	12,190	24,074	62,371

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널(KLIPS) 1-8차년도 자료

주: 장지연·양수정(2007) 재인용

<표 III-3> 노동시장 지위 이동의 유형

(단위: 명, %)

유형	명	명	명
유형 1. 정규직 → 정규직	2,507 (44.2)	1746 (39.1)	4253 (41.9)
유형 2. 비정규직 → 정규직	529 (9.3)	587 (13.1)	1116 (11.0)
유형 3. 자영 → 정규직	1,142 (20.1)	965 (21.6)	2107 (20.8)
유형 4. 정규 → 비정규	284 (5.0)	292 (6.5)	576 (5.7)
유형 5. 비정규 → 정규	344 (6.1)	361 (8.1)	705 (7.0)
유형 6. 기타	867(15.3)	519(11.6)	1386(13.7)
전체	5,673 (100.0)	4,470 (100.0)	10,143 (100.0)

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널(KLIPS) 1-8차년도 자료

주: * 미취업기간 포함

주: 장지연·양수정(2007) 재인용

③ 3번째 전임장비: 대기업 전임장비

○ 실태: 저임금과 법, 제도적 보호 사각지대

- 우리나라는 기업규모별 임금과 복지수준의 차이가 양극화되어 있는데 60%의 여성노동자가 10인 미만 사업체에 근무하고 있으며 100인상 사업체 근무는 11%에 불과하다. 65만원이하의 임금을 받는 저임금노동자가 전체 여성노동자가 20.8%를 차지하고 있다.

- 또한 규모별 성별 임금격차도 보여주는 <표 III-4>를 보면 2005년도 기준 300인 이상 사업체의 남성 정규직으로 100으로 봤을 때 여성은 17.58%로 도리어 87년도의 26.3%에 비해 약 10% 더 떨어지며 <표 III-9>를 보면 퇴직금과 3대사회보험 등 법,

제도적 보호 밖의 여성노동자가 비정규직의 77.8%를 차지하고 있다.

<표 III-4> 성별, 기업규모별 임금격차

	1987년		2005년	
	남성	여성	남성	여성
10인~29인	51.44	26.30	29.55	17.58
30인~99인	55.69	27.14	35.73	21.23
100인~299인	60.54	25.55	47.65	29.44
300인이상	100.00	40.39	100.00	53.00

자료: 임금구조기본조사 2005년 원자료

<표 III-9> 퇴직금과 3대사회보험 가입한 근로자 비율과 평균임금

	남성		여성	
	정규	비정규	정규	비정규
4가지	80.4	3.7	79.9	3.4
3가지	16.9	17.2	17.7	14.4
2가지	1.2	2.9	0.4	2.2
1가지	0.8	3.4	0.9	2.1
없음	0.7	72.7	1.1	77.8
평균임금(만원)	246.45	120.36	180.17	85.70

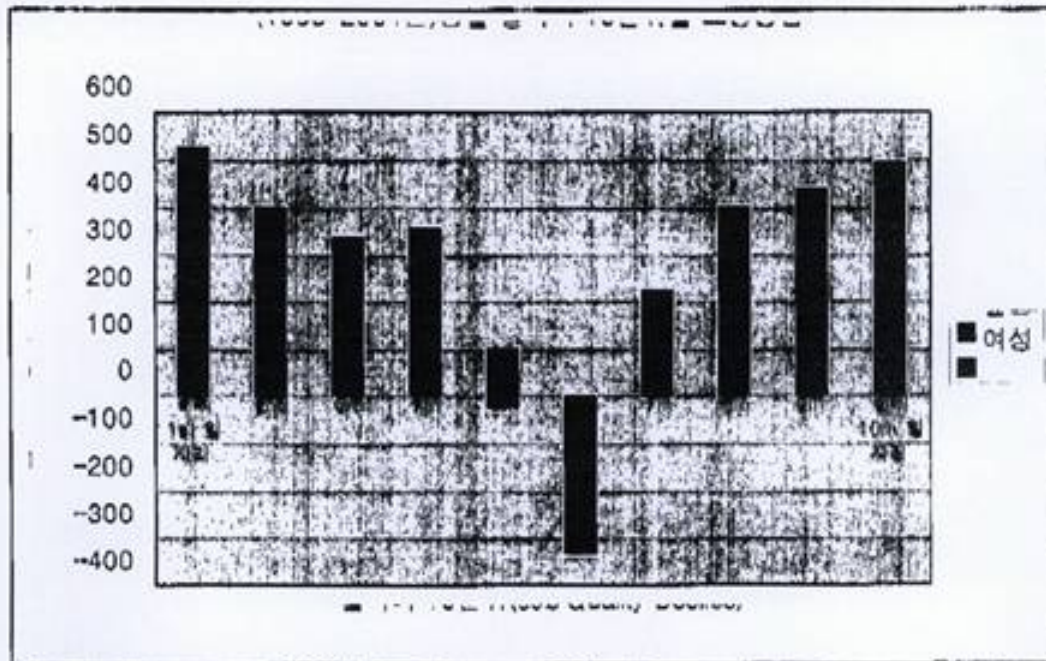
자료: 2005년 8월 경제활동인구부가조사 원자료

주: 3대사회보험은 공적연금, 건강보험, 고용보험

④ 일자리 양극화 속에 빈곤의 여성화 현상 고착화

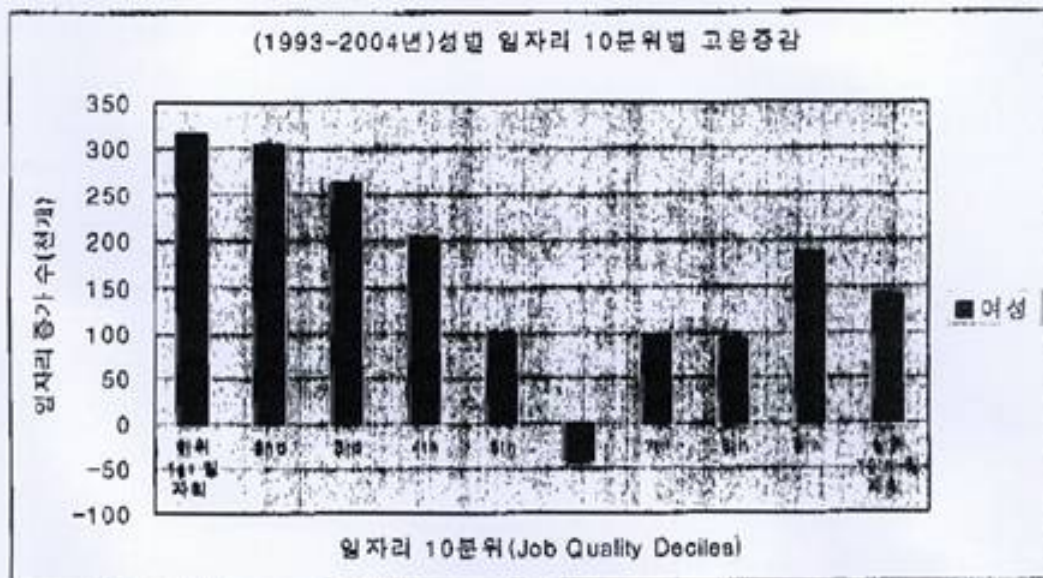
○ 현실: <그림 IV-1>를 보면 '93-2004년까지 일자리단 10분위로 나누어 고용증감을 보면 중위 일자리를 줄어든고 상위일자리와 하위일자리가 증가되어 일자리가 양극화되고 있음을 알 수 있다. 그러나 이런 성별로 살펴보면 <그림 IV-2>에서 보듯이 하위 일자리는 주로 여성일자리로 채워지는 현상을 알 수 있다.

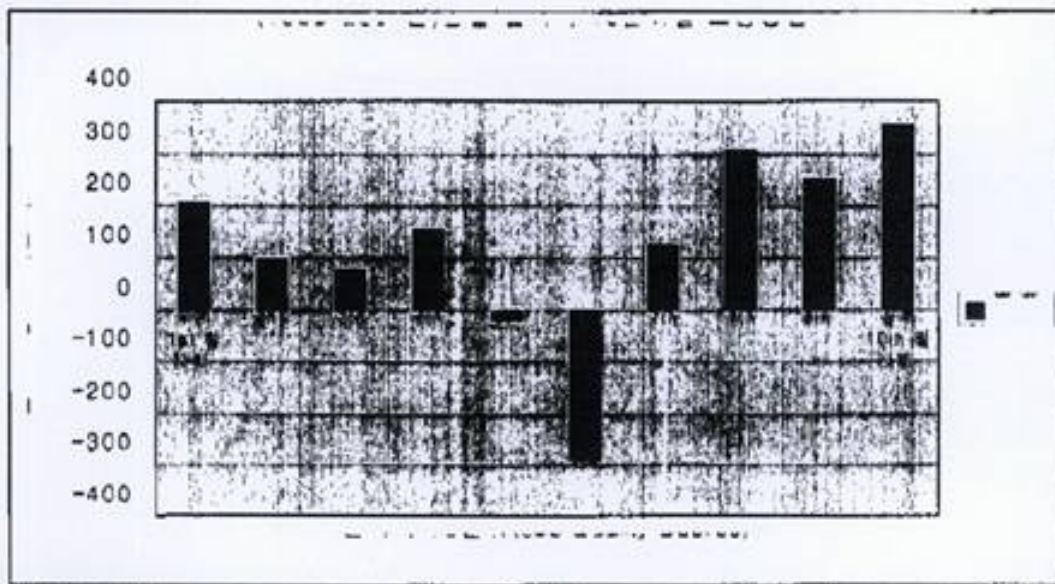
<그림 IV-1> 일자리 10분위별 고용증감 (1993-2004년)



주: 전방유외(2005)에서 재구성.

<그림 IV-2> 일자리 10분위별 고용증감의 성별 기여 구분





주: 천명유외(2005)에서 재구성.

2) 왜 한국의 노동시장은 여성노동자에게 배제적인 수밖에 없는가?

① 한국의 경우 남성이 가족부양을 책임지는 남성생계부양자형이다. 이는 남성노동력 = 가족임금인 의미하며 여성 = 가사, 육아전담자로서 노동시장에서는 무차적인 노동력이기 때문에 임금은 생계보조임금이라는 의미를 지닌다.

② 특히 IMF 이후 더욱 악화된 남성노동시장의 불안정성과 이중적인 노동시장의 성격으로 인해 여성은 비고용 상태에 있는 자와 저임금의 불완전고용에 종사하는 자로 양분되고 있다.

③ 남성생계부양자모델과 이에 근거한 복지제도는 더욱 사회양극화를 심화시킨 파류이다.

- 고용의 불안정성은 증가하고 가족형태는 다양화되고 있다. 예를 들어 여성가구주 가구는 2008년도에 되면 20%를 넘어선 것으로 보인다. 즉 남성 혼자 가족임금을 책임지는 남성단일생계부양자체제는 더 이상 존속하기 어렵다.

- 그런데 사회보장제도조차 생계주부양자의 소득중단 위험에 대응하는 방식이어서 기업의 부담이 매우 큰 뿐만 아니라 사회보장제도의 소득분배 기여도가 매우 낮아서 이런 제도로는 사회양극화가 더욱 격화된 수밖에 없는 현실이다. 즉 정규직 남성이장이 있는 가정으로만 소득이 분배되기 때문에 남성생계부양자모델을 지속하는 한 소득분배 문제를 해결할 수 없다.

3) 미래비전에 대한 고민

① 여성노동력에 대한 고민

- 여성이 전담해온 단순노동을 어떻게 할 것인가?: 성별분업을 더욱 강화할 것인가? 아니면 판가죽화, 사회화할 것인가? 만일 사회화 한다면 그 방향은 시장인가, 공공인가? 에 대한 근본적인 질문과 해답이 요구되는 상황
- 즉 여성인력활용담론을 넘어서서 남성생계부양자모델의 적극적 해체를 추구.

② 미래비전

- 모든 여성은 기본적으로 남성과 마찬가지로 노동자이며 모든 남성은 기본적으로 여성과 마찬가지로 부모 된 권리(양육할 권리)를 가지다는 것을 전제로 사회시스템 구축
- 노동시장에서의 성평등 추구, 성별분업체계의 해체와 남녀 모두에게 노동권과 양육권 보장하는 사회시스템 구축 패러다임 전환

③ 정책방향

- a. 노동시장의 성차별 해소를 통해 대기업과 중규모 기업의 정규직 노동시장에 여성 진출 확대
- b. 사회서비스 확대를 통해 소득보전 중심의 사회복지시스템 강화
- c. 인용근로, 특수고용 등 다양한 형태의 영세사업장과 노동자를 사회보험의 영역에 포함시키는 것

자료2> 여성노동자 15명의 구술사 분석을 통해본 여성노동자의 삶과 주체성

1) 연령대별 주요 종사업종 현황

- ① 20대(1): 실업자
- ② 30대(5): 정보사업(IT)종사자, 학습지도사, 보육교사, 증권업종사자, 간호사
- ③ 40대(6): 은행원, 식당서비스직, 보험판매직, 사무직, 유통판매 종사자, 텔레마케터
- ④ 50대(3): 방제미싱사, 전자조립공, 호텔룸메이드

2) 여성노동자 인-가정 양립 경험을 통해본 여성노동문제

- ① 기혼여성들의 출산, 양육 부담으로 인한 노동시장 참여의 불안정성
- 결혼 후 출산 및 양육부담으로 안정적으로 노동시장에 참여하지 못하고 퇴직 후

임시직으로 다시 입직하거나 생계보조 위해 부업 종사

- 혼인상태와 연령(생애주기)에 따라 직업을 바꾸어가는 과정을 통해 여성노동자간
은 노동시장에서 더욱 열악한 지위로 전락하게 됨.

- 대표 사례: 간호사, 봉제미싱사

② 산업구조 변화에 따른 업종 변화, 고용형태 변화에 따라 더 낮은 지위로 이동

- 봉제, 전자 등 생산직에서 텔레마케터, 보험판매직 등 서비스직으로 이동하면서
정규직에서 비정규직으로 이동

- 호텔룸메이드의 경우 한 회사에서 18년간 인했지만 직접고용에서 간접고용으로
변화하면서 임금, 고용안정 등에서 큰이의 경험

- 대표 사례: 호텔룸메이드, 보험판매직

③ 연령, 직종 상관없이 성장변적인 노동시장 경험

- 기업규모에 따라, 고용형태에 따라 회사 내에서 직무, 조직의 위계, 급여 기타 노
동조건 상의 성장변과 학력차별(대졸-전문대졸-고졸), 연령차별 경험

- 대표 사례: 중견업종사자, 사무직

④ 남자생계주부양자의 상실로 근로빈곤여성가구주로 전락

- 남편의 중병이나 실직 혹은 이혼으로 실질적으로 가계급 책임지는 여성가장이 되
었을 때 빈곤 경험, 그러나 이들은 여성가장 지원이나 보호 프로그램의 혜택을 받
은 적이 없음.

- 대표 사례: 텔레마케터

[서식 1]

“2007년도 한국여성기금 지원사업”
정기신청공모사업-자유주제 지원금 교부신청서

신청단체 (기관) 개요	단체(기관)명	한국여성노동자회협의회 (대표자: 최 상 림)		
	전 화	02 - 325 - 6822	F A X	02 - 325 - 6839
	홈페이지주소	www.kwwnet.org		
	주 소	(우 121 - 886) 서울 마포구 서교동 351 - 28 3층		
신청사업	사 업 명	여성노동자회 창립20주년 기념 심포지움 - 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하다		
	사업유형 (* 해당란에 V 표시)	• 성평등사회 조성사업 ☐ 여성의 사회참여 확대를 위한 기반조성 사업 ☒ 성평등 의식의 정착과 평등문화 확산 사업 ☐ 여성인권 증진사업 ☐ 여성운동 활성화 사업 ☐ 기타 _____ • 여성복지사업 ☐ 빈곤여성가장 ☐ 여성장애인 ☐ 성매매 및 폭력피해여성 ☐ 외국인여성 ☐ 기타 _____		
	사업기간	사업총기간	사업시작시기(월)	중간보고 예정시기
		2007년 1월 ~ 2007년 5월	2007년 1월	2007년 4월
	사 업 비	총 계	지원금	자부담
11,350,000원		10,000,000원(87%)	1,350,000원(13%)	
송금계좌	은 행 명	하나은행	예 금 주	한국여성노동자회협의회
	계좌번호	569 - 910001 - 11505 * 법인일 경우 법인명의로, 비법인일 경우 단체명과 대표 명의로 통장 개설		
담당자	성 명	손 영 주	직 위	사무처장
	전화/HP	325-6822 (내선2)/019-489-5328	E-mail	wolf@kwwnet.org
위와 같이 2007년도 한국여성기금 지원사업 수행에 따른 지원금 교부를 신청합니다. 2006년 12 월 20 일 신청단체(기관) 대표자 : 최 상 림 (직인)				
한국여성재단 귀중 ※ 붙임 1. 교부신청서 제출공문 1부 2. 사업시행계획서 2부(요약서 및 기관 소개개요 포함, 별지서식) 3. 제출서류 내용이 담긴 한글 파일(담당자 이메일로 발송) 4. 계약서 1부(1부는 개별단체 보관) 5. 개별 통장사본 2부. 끝.				

“2007년도 한국여성기금 지원사업” 시행계획서

○ 사업계획요약서

사업개요	단체(기관)명	사단법인 한국여성노동자회협의회				
	사업명	여성노동자회 창립 20주년 기념 심포지움 개최 - 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하다 -				
	사업목적	20여년간의 여성노동현실의 변화 그리고 새롭게 요구되는 사회적 과제 (저출산, 고령화, 사회양극화)를 여성노동관점에서 재해석하고 이를 통해 한국사회의 지속가능한 발전을 위한 새로운 패러다임을 제시한다. 또한 여성노동자 의식실태조사를 통해 여성노동자 욕구 변화를 드러내고 대중의 욕구에 근거한 대안적인 운동방식을 모색한다.				
	사업추진지역 및 대상	서울, 인천, 안산, 부천, 전북, 광주, 마창, 대구, 부산 등 전국 9개 지역				
	사업기간	2007년 1월 1일 - 2007년 5월 30일				
	○ 사업내용 (요약)					
사업개요	1) 연구팀 구성 및 워크샵 진행 - 전문 연구자 2인과 내부 상근활동가들과 함께 연구팀 구성 가동 - 정례회의를 통해 조사 틀(문헌을 통한 조사, 설문 및 심층면접을 통한 조사 병행)과 추진 일정 기획, 내부 워크샵 진행					
	2) 여성노동 변화 및 여성노동자 의식 변화 조사 - 조사 방법 : 1. 문헌 조사/ 2. 설문조사 (여성노동자1,000명)/ 3. 심층면접조사 (15case) - 조사를 통해 드러내고자 하는 내용: 1. 20년간의 여성노동 관련 통계 흐름 분석을 통해 본 여성노동 변화/ 2. 여성노동 관련 법제도 변화/ 3. 여성노동자의 의식변화					
사업개요	3) 심포지움 개최- 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하다. - 일시 : 4월 셋째주 / 장소 : 서울시내 - 내용 : 발제 1.여성노동 관점에서 바라본 한국사회 변화와 한계, 그리고 전망 발제 2. 여성노동자 욕구 변화와 삶의 지표					
기대효과	- 한국사회가 당면한 저출산, 고령화, 사회양극화라는 문제의 원인과 해법을 여성노동의 관점에서 재조명하여 여성노동의 문제가 여성만의 문제가 아니라 우리 사회 전체의 문제임을 알려낸다. - 20여년간의 여성노동현실 변화를 통계 분석을 통해 드러냄으로써 여성노동관련법, 제도 개선 불구하고 나아지지 않은 열악한 여성노동자의 지위를 드러낸다. 또한 이를 통해 여성노동 문제의 원인과 대안을 제시한다. - 여성노동자들의 현실, 욕구 등에 대한 심층적인 접근과 실태조사를 통해 여성노동자의 의식의 변화를 짚어보고 이를 통해 여성노동자 대중과 함께 할 수 있는 대안적 운동방식을 모색해 본다.					
사업규모	총사업비	11,350,000원 (100 %)	신청예산	10,000,000원 (87%)	자부담	1,350,000 원 (13%)

○ 사업계획서

1. 사업명

- 여성노동자회 창립 20주년 기념 심포지움 개최
- 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하다.

2. 사업목적

○ 배경

1) 대외적 배경

- 우리사회는 대외적으로는 세계화, 개방화에 따른 신자유주의 확대로 사회 양극화 및 빈부격차 확대라는 문제에 직면해 있으며 대내적으로는 저출산, 고령화 시대를 맞이하여 그 해법에 대해 뜨거운 논쟁이 진행 중이다.
- 특히 여성노동자의 고용불안정과 저임금을 고착화시키는 신자유주의 확대는 빈곤의 여성화 문제를 심화시키고 저출산·고령화의 문제는 전통적으로 여성이 수행해왔던 가정 내 돌봄노동을 앞으로는 누가 어떻게 담당할 것인지 돌봄의 사회화라는 화두를 던지고 있다.
- 이렇듯 사회양극화와 저출산·고령화의 문제는 여성빈곤문제, 불안정한 여성노동문제 등 오늘날 한국사회를 살아가는 여성의 삶의 질을 좌우하는 매우 중요한 문제일뿐만 아니라 이 문제에 어떻게 대응하느냐에 따라 여성노동현실은 달라질 수 있다. 즉 우리 사회가 각각의 문제에 대해 어떤 해법을 채택하느냐에 따라 이후 여성의 노동권과 시민권 확보의 지평은 달라질 것으로 보인다.

2) 대내적 배경

- 07년은 여성노동자회가 창립된 지 만 20년이 되는 해이다. 그동안 여성노동자회는 사회적으로 소외되던 여성노동자들의 투쟁을 지원하고 고용안정, 고용평등, 모성보호, 보육의 사회화 등 우리 사회에서 여성노동권이 확보되도록 지속적인 이슈파이팅을 전개하였다. 그 결과 고용상 성차별을 규제하기 위한 남녀고용평등법과 모성보호법, 직장내 성희롱 규제 및 차별금지법 등 여성노동관련 법, 제도개선에서 상당한 성과를 이루어낼 수 있었다. 뿐만 아니라 비정규직 문제,

여성실업문제, 빈곤여성문제 등 시기 시기별로 여성노동자의 현장에 밀착된 활동을 전개하여 여성노동자의 현실 개선에 기여하였고 여성노동자 주체역량 강화를 위해 전국여성노동조합 결성, 전국가정관리사협회 결성 등 당사자 조직화의 모델을 개척하기도 하였다.

- 그러나 20년간의 이러한 끈질긴 활동의 성과물인 여성노동관련 법, 제도 정책은 신자유주의의 높은 파고 아래 유명무실화 되고 있다. 대다수 여성노동자들이 실업과 취업을 반복하는 고용불안과 비정규직을 전전하면서 법, 제도는 정착되지 못하고 여성노동자의 권리는 표류하고 있다. 오늘의 여성노동자현실을 개선하기 위해서는 법, 제도적 접근만으로는 어려운 이유가 여기에 있다.

- 반면 우리 사회가 겪고 있는 저출산, 고령화의 문제는 여성에게만 지워졌던 가족내 돌봄노동을 사회화하고 여성이 일과 가정을 양립할 수 있도록 사회적 인프라가 구축되지 않으면 해결되기 어려운 과제임이 이미 수차례 지적되고 있다. 즉 한국 사회가 당면한 사회양극화, 저출산, 고령화의 문제는 여성노동력의 활용과 여성고용의 질의 담보, 남녀의 돌봄노동의 분담이라는 새로운 패러다임으로의 전환이 없이는 해결하기 어려운 과제이다.

- 이에 여성노동의 관점에서 20년간의 한국사회의 변화와 발전 및 한계를 재조명함으로써 우리 사회 발전 방향에 대한 새로운 패러다임을 제시하고자 한다. 이는 그동안 한국사회의 성장과 발전 패러다임에서 항상 부차적으로 다루어져왔던 여성노동의 관점을 회복하고 남성중심적 발전 패러다임에서 성평등한 발전패러다임으로 바꾸지 않으면 우리사회의 진정한 변화를 가져올 수 없음을 보여주는 것이다.

○ 목 적

- 날로 심화되고 있는 세계화 및 양극화 속에서 20여년간의 한국사회 변화와 한계, 그리고 새롭게 요구되는 사회적 과제(저출산, 고령화, 사회양극화)를 여성노동관점에서 재해석하고 이를 통해 지속가능한 발전을 위한 새로운 패러다임을 제시한다. 또한 여성노동자 의식실태조사를 통해 여성노동관련 법, 제도 개선만이 아니라 대중의 욕구에 근거한 대안적인 운동을 개발하여 운동의 지평을 넓혀가고자 한다.

○ 필요성

- 한국사회 성장 패러다임에서 여성은 항상 부차적인 노동력일뿐만 아니라 '여성'이라는 그 이유 하나만으로 취약계층일 수밖에 없었다. 이러한 여성의 불완전한 권리가 저출산의 원인이며 그 결과 고령화 사회라는 결과를 낳고 있다. 이에 한국사회가 당면한 문제의 원인과 해법을 여성노동의 관점에서 재조명하여 여성노동의 문제가 여성만의 문제가 아니라 우리사회의 지속가능한 발전을 위한 사회 전체의 문제임을 보여줄 필요가 있다.

- 또한 여성노동자들의 현실, 욕구 등에 대한 심층적인 접근 - 수입, 가족 형태, 살고 있는 주거환경, 복지수혜 등 물질적 측면과 정신적 욕구 -에 대한 실태조사를 통해 여성노동자의 의식과 욕구의 변화를 짚어보고 여성노동자 대중이 바라는 우리 사회의 발전방향을 모색할 필요가 있다.

3. 사업내용 및 추진방법

○ 세부사업내용

1) 연구팀 구성 및 워크샵 진행

- 전문 연구자 2인과 내부 상근활동가들과 함께 연구팀 구성 가동

전문연구자 : 장지연 (한국노동연구원 연구원)

신경아 (상지대 민주사회정책연구원 연구교수)

내부활동가 : 손영주 (한국여성노동자회협의회 사무처장)

임윤옥 (한국여성노동자회협의회 정책실장)

정문자 (인천여성노동자회 회장)

황현숙 (서울여성노동자회 부회장)

- 정례회의를 통해 조사 틀(문헌을 통한 조사, 설문 및 심층면접을 통한 조사병행)과 추진 일정 기획
- 내부 워크샵 진행

2) 여성노동 변화 및 여성노동자 의식 변화 조사

- 조사 방법

1. 문헌 조사

2. 설문조사 (여성노동자 1,000명)

3. 심층면접 조사 (세대별 3인, 총 15인)

- 조사를 통해 드러내고자 하는 내용

1. 20년간의 여성노동 관련 통계 흐름 분석을 통해 본 여성노동 변화

2. 여성노동 관련 법제도 변화

3. 여성노동자의 의식변화

- (1) 고용, 수입 및 지출, 가족형태, 주거, 문화 등 포괄적인 생활 실태
- (2) 여성노동자들의 현재 욕구와 삶의 질 개선을 위한 욕구 비교 (동시대를 살고 있는 여성노동자들의 연령별 차이를 통해 본 의식 변화)
- (3) 20년간 여성노동자 의식의 변화 (세대별 심층면접을 통해 그 여성이 노동자로 살아온 삶을 드러내고, 이를 통해 여성노동자의 의식의 다름과 같음을 보여줌)

3) 심포지움 개최 - 여성노동의 관점으로 한국사회를 재조명하다.

- 일시 : 4월 셋째주
- 장소 : 서울시내
- 대상 : 여성노동자, 여성노동운동에 관심 있는 연구자 및 학생 등 150명
- 진행 : 발제 1. 여성노동 관점에서 바라본 한국사회 변화와 한계, 그리고 전망
발제 2. 여성노동자 욕구 변화와 삶의 지표 드러내기
전체토론

○ 사업의 전개방법

- 1단계 : 연구팀 구성 및 내부 정책워크숍 진행
- 2단계 : 설문조사 및 심층면접조사 진행 및 분석
- 3단계 : 심포지움으로 외화

○ 담당인력

- 손영주 (한국여성노동자회협의회 사무처장)

4. 사업실시기간 : 2007년 1월 1일 ~ 2007년 5월 30일

5. 세부추진일정

일 정	주요내용	세부추진내용
1월	연구팀 가동	- 연구팀 기획회의 진행 - 조사 틀 및 방법 확정 - 설문 구성
2월	설문조사 및 심층조사	- 설문조사 진행 - 심층면접 조사 진행
3월	심포지움 확정 원고 집필	- 심포지움 일정 및 장소 확정 - 원고 집필 및 검토 논의
4월	심포지움 진행	- 자료집 제작 - 언론보도 조직 및 참석자 조직 - 심포지움 개최
5월	평가 및 보고서 제출	

6. 사업의 기대효과

- 한국사회가 당면한 저출산, 고령화, 사회양극화라는 문제의 원인과 해법을 여성노동의 관점에서 재조명하여 여성노동의 문제가 여성만의 문제가 아니라 우리 사회 전체의 문제임을 알려낸다.
- 20여년간의 여성노동현실 변화를 통계 분석을 통해 드러냄으로써 여성노동관련 법, 제도 개선 불구하고 나아지지 않은 열악한 여성노동자의 지위를 드러낸다. 또한 이를 통해 여성노동 문제의 원인과 대안을 제시한다.
- 여성노동자들의 현실, 욕구 등에 대한 심층적인 접근과 실태조사를 통해 여성노동자의 의식의 변화를 짚어보고 이를 통해 여성노동자 대중과 함께 할 수 있는 대안적 운동방식을 모색해 본다.

주요

2013년 현황

한국 여성노동자의 참여 20주년을 축하
 이리하여 세나 2013년 여성노동자들의 투쟁의식이 더고르다
 군주독재정권의 경제성장방식은 노동탄압
 그중에서 제로엠티유 50% 저임금에 의한 여성노동의 후사
 2단계 여성노동자들은 <강도 안락사 등>이라고 불려온만큼
 야간근로, 잠자리노동, 먹거리노동 후사 당하고
 열악한 근로환경, 상급자들의 폭행 등
 명예훼손 받기까지
 여성노동자들이 더할수 있는 것은
 무한하고, 임금체불

해태제라, 생원생장, 남영내동, 동원방직
 5454, 흥보이, 리복리기위인 힘으로 등

성고문, 채취한 채소, 고문채소, 해고노동자,
 KBS 자취를 거꾸, 폭행당한 여성노동자들

민주화투쟁, 인간답게 살 권리를 찾기위한 <생존권투쟁>

2013년

여성단체연대 활동 3부류
 ① 여성노동자 ② 지향인 여성 ③ 권력여성

2013년 한국 여성의 삶과 투쟁에 관하여 - 여성들이 요구하는 것

2013 2013년

이노베이션센터 여성노동자 group이
 지향적인 Issue fighting 을 가장 끈질기게 하는 걸로
 인정받게 되었다

관료제에 도전, 한국 여성노동자조합 결성 등 조직강화

지난 3월 여연항해 20주년을 기념

여성노동자 연대 등으로 해를 깨우고 리얼한
 권력 등 여성 노동자들의 투쟁을 지지하고 있으며
 반공의 여성들을 기리는 해방해방 할 리얼한 투쟁을 하고

여성노동자들이 해방해방 투쟁을
 해방투쟁 투쟁을 기리는 것을 함께 하겠다

기대

기대 심도대로

이런으로

대한민국을 위한 투쟁

<2013년 여성노동현황> 그리고 한국사회에 대한 의미
 2013년 대졸자 3배 여성노동자 대졸자 함께 할수 있는
 여성노동의 고질에서 한국사회를 잘 이해한 자취를 해마다
 해마다 여성노동자들의 투쟁을 응원해 줘
 해마다 노동 → 여성노동자들의 지향가능한 사회로 기대가능

기대

한국사회대변인 여성노동자의 세로 발전에 감다

여성노동운동 → 여성노동의 투쟁을 해방투쟁 기대

단지여리를 데어삼십이후를 리해할것은 세상에
종지부를 찍고
현실과이름이 함께 무뎌진 세상에 반증하기위한
활동을 시작하기위한 기부금채출은

북이웃돕기노란리
세상을바꾸는공익활동재단은안녕
우리 기부금채출을 성리내보

한의일을 할때마다 국제로 개성공단을 짓기
위해서 성리내보는 세상이 리어있을 리.

여성이강이 비공인종래에서 리적이는것은
노동자강과녀의 성리내보 (노동자강과녀
36주각 "
대기약 "

남성노동계복합리위주의 노동자강구성
노동자강의 - 리해보장을 통한 노동자강

노동자강의 리해보장 System이
여성에게 이용호전, 배제리

여성 비36주각 위임권
노동자강과녀

여성노동자 강제노동 = 동등한 권리구어

남성노동자강에비해

여성노동자 강제노동의 2중적임

강제노동의 리해보장 -

주인문제, 노인양 리해화 -

여성노동자의 고령 주력, 교육, 의료

제1부 여성운동과 민주화운동 -여연 10년사-

이미경*

1. 여연의 창립과 운동이념

여성운동의 목표는 여성이라는 이유로 받는 차별과 억압으로부터의 해방이다. 이것은 현대 사회에서는 가장 보편적인 기본적 인권의 문제로 인식되고 있다. 대한민국 헌법 제11조에도 “누구든지 성별에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다”는 점을 명시하고 있다. 그러나 이러한 명문화된 보편적 인식에도 불구하고 여성에 대한 차별과 억압은 그 형태와 강도를 달리하면서 지속되고 있다. 그 이유는 여성에 대한 차별과 억압의 성격과 양태가 그 사회가 가지고 있는 정치·경제·사회·문화적 구조와 중층적으로 연관되어 있으며, 직접적인 영향을 받고 있기 때문이다. 따라서 한국여성운동의 구체적 목표와 과정은 한국 여성의 현실을 한국의 역사, 사회적 모순에 대한 이해 속에서 파악하고 설정되어야 한다.

올바른 여성운동은 남성과 동등한 권리를 획득하는 것만이 목적이 될 수 없습니다. 오히려 제반 여성의 억압현실을 만들어 내는 사회구조 자체의 변혁을 목적으로 해야 합니다.....이러한 현실을 타파하기 위해 여성운동은 민족의 자주화를 이룩하

* 1950년생. 1987년 여연 상임부회장. 1993~95년 여연 공동대표. 15대 국회의원.

운동과 여성운동의 관계를 어떻게 설정할 것인지를 고민하였다.

1980년 전두환 정권의 폭압을 뚫고 생겨난 민주운동단체들은 한동안 격심한 이론투쟁의 회오리에 휩싸였다. 1970년대 식의 운동론은 낭만주의 운동으로서 사회모순을 타파할 수 없고 언제나 당하기만 할 뿐이라는 것이다. 따라서 아군과 적군을 분명히 하는 전선운동을 펴고 변혁해야 할 사회모순을 분명히 제시하며, 군대처럼 전위부대·주력부대·후방부대를 편성하는 식의 전체운동의 편제를 가져야 한다는 것이다.

시민학살을 통해 집권한 정권에 대한 분노와 증오, 그리고 부도덕한 학살 행위를 방조한 미국의 존재에 대한 새로운 인식이 운동의 주체역량이나 객관적 정세에 대한 합리적인 검토를 고려할 사이도 없이 운동을 급진주의적으로 물고 나가기도 했지만, 토론이 경과함에 따라 민족민주운동론이 정리되어 갔다. 즉 한국사회의 변혁의 과제를 자주화·민주화·통일로 정하고, 이러한 정치적 입장을 같이하는 범민주 세력들로 전체운동을 조직하기로 하였다. 그리고 노동자·농민·여성·청년 등 각 집단의 운동들은 부문운동으로 규정되어 전체 운동에 복무하면서 자신들의 독자적인 과제들을 일상활동으로 하여 대중운동을 전개하는 것으로 정리되었다. 운동론의 정리에서 많은 진통을 겪었지만, 일단 운동론의 정립과 조직의 정비는 민족민주운동 세력의 힘을 강화시켰고 이것이 6월 항쟁을 일으키는 기반이 되었다.

1980년대 진보적 여성운동단체들은 자주화, 민주화, 통일의 정치적 과제에 대해 찬성하는 입장이었지만, 정치투쟁과 여성운동의 독자성에 대해 많은 논쟁을 하였다.

1980년대 초창기에 결성된 여성운동단체들은 정치투쟁에 바로 참여하거나 민주단체들과 연대하지는 않았다. 창립 초기 단계인만큼 여성문제를 명확히 부각시켜 여성단체로서의 인정과 대중의 신뢰를 얻고자 했다. 그리하여 가정폭력문제를 처음으로 제기하고, 25세 여성 조기정년제 철폐운동을 전개하여 성공하였다. 이러한 운동들은 보수적인 여성운동 단체들도 얼마든지 제기할 수 있는 과제들을 성실하고 참신한 방법으로 제기하여 제도언론에 대서특필되었다.

청량리 경찰서 여대생 성추행 사건도 여성단체들의 연대하에 공동 투쟁을

전개하였는데, 성명서의 수위를 놓고 논란이 있었다. 선도적인 민청련 여성부는 전두환 정권의 폭력성, 야만성을 수위 높게 공격하면서 정권타도를 주장하였다. 이에 비해 대부분의 여성단체들은 정권타도 주장은 반대하고, 표현의 수위도 순화시키기를 원했다.

이러한 차이는 진보적 여성운동 내에서도 치한 입장의 차이에 기인하였다. 즉 여성운동의 독자성을 강조하는 단체들은 단체의 성격을 합법적, 공개적, 대중적 단체로 만들고자 한 반면, 민주재야단체의 여자청년 활동가들은 반(半)합법 반(半)공개 운동에 참여하면서 가명을 사용하였다. '언제 구속되어 조사받을까 모르는 사태에 대비하는 것이다. 이들은 국민의 기본적 자유, 기본적 인권, 생존권이 폭압적으로 억압당하고 있는 현실에서 합법·공개 대중운동만을 고집한다는 것은 스스로의 운동 폭을 제한하겠다는 것에 다름 아니라고 주장했다.'

이러한 주장은 타당한 것이다. 그러나 민족민주운동의 이념에는 대체로 동의하지만 여성 대다수 그리고 심지어 대다수 여성활동가조차도 반합법 정치투쟁에 헌신할 수 있는 조건이 되지 못했다. 직장을 가진 여성들이나 주부들은 구속될 것을 각오하고 반합법 조직에 속해 정치투쟁을 할 수는 없었다. 물론 두려움도 있었다. 그러나 합법 공개 대중조직에 대한 자기 논리도 만만하지 않았다. 즉 반합법 조직에 속해 일상적으로 정치투쟁을 할 수 있는 사람은 정상적인 직장을 포기한 소수의 사람들만 가능한 것 아닌가, 이것은 여성만이 가지는 한계는 아니다. 선도적인 반합법 단체도 필요하지만 민족민주운동에 동조하는 좀더 많은 대중조직이 저변을 넓히지 않으면 변혁에 성공할 수 없다고 주장했다.

진보적 여성운동 내부의 이러한 갈등은 1980년대 초반 여성운동의 대표주자이던 여성평우회 내부를 분열시켜 결국 해소하게 만들었다. 여성평우회의 경험은 진보적 여성운동 내부의 입장차이를 서로 이해하는 데 기여했다고 생각한다. 즉 두 가지 주장은 서로 타당성을 가지고 있는 것이며 민족민주운동을 지향한다는 점에서 차이가 없다면 기술적으로 해결할 수 있는 방법을 찾으려면 되었다. 하나의 단체 안에서 정치투쟁도 하고 합법적인 여성권익 운동도 병행하기는 어려운 만큼, 정치적 성격이 강한 투쟁은 공동투쟁위원회 또

무려 20분 정도를 시위할 수 있었다. 이 사건은 주동자가 구속될 수 있는 큰 사건임에도 아무도 처벌받지 않고 끝났다. 아마도 언론이 한 줄도 다루지 않았기 때문에 구속자를 냄으로써 사건이 커지는 것을 막으려고 했기 때문이라 생각된다. 이 시위를 준비하면서 민주주의의 죽음을 애도하고, 박종철 군의 죽음을 애도하는 뜻으로 삼배수건을 쓰기로 결정했다.

“여성들이 하는 시위는 남성들이 주도하는 시위와 다르게 하자. 일반 사람들에게 우리의 아픈 마음, 분노를 정서적으로 호소할 수 있는 방법을 찾자”, “시위에 참여할 수 있는 여성들의 수는 많지 않고 우리가 지르는 구호 소리도 작은만큼, 시각적인 효과를 낼 수 있도록 하자. 언론에 보도될 때도 새로운 시각적 효과를 내는 방법을 찾는 것이 중요하다”, “성명서도 가슴을 울릴 수 있도록 시적으로 쓰자. 어머니의 아픈 마음을 담아내도록 하자”

여성들은 시위를 바라보는 대중, 언론 매체들에 효과적으로 의사를 전달할 수 있는 방안을 찾고자 노력했다. 이런 토론이 가능했던 것은 바로 우리 여성들이 오랫동안 시위를 바라보는 대중의 입장에 있었기 때문이다. 이 사건 이후 삼배수건은 민주화실천가족협의회 어머니들의 시위부터 시작하여 이후 6월 항쟁의 여성대열, 그리고 수많은 민주 열사들의 장례식, 1997년 최근의 노동법·안기부법 날치기 국회통과 항의 시위에 이르기까지 10년 동안 여성들의 민주화 투쟁의 상징이 되었다.

1987년 2월 여연이 창립되고 4월 13일 전두환 정권이 기존 헌법을 그대로 유지하겠다는 ‘호헌선언’을 하자, 여연은 즉각 호헌철폐와 직선제 개헌을 요구하는 성명서를 발표하고 시위에 참가하였다. 이 당시 전두환 정권은 이른바 어용단체라고 불리는 단체들에 호헌지지 성명을 발표하게 하여 한국노총, 예총 등도 호헌지지 성명을 내었다. 수많은 민주단체들, 교수, 변호사 등 지식인들은 호헌철폐 선언을 내어 명백한 대조를 이루었다. 지금 이 단체들도 정치적 입장이 많이 달라졌고 당시의 지도부들이 바뀌었지만, 각계각층의 사회단체들은 이후 기존의 보수단체에 대응하는 민주단체를 만들어 내야 한다는 입장을 분명히 하게 되었다.

각계각층으로 번져 나가는 호헌반대의 흐름을 하나로 묶어 전 국민적 투쟁을 증폭시키기 위해 민주세력을 결집할 대표적인 국민투쟁기구 결성 준비 작

업이 4월부터 시작되어 1987년 5월 27일 민주헌법쟁취국민운동본부가 결성되었다. 여연은 당연히 여성계를 대표하는 기구로서 중심적으로 참여하게 되었다. 국민운동 결성 초기부터 참여하였기 때문에 이후 국민운동본부가 중심이 된 6월 항쟁에도 수동적 입장이 아니라 능동적 주체적으로 참여할 수 있었다. 6월 10일 대회에 여성단체 회원들은 삼배수건을 쓰고, 호루라기를 불고, 스프레이를 준비하여 길바닥에 ‘직선제 쟁취’, ‘민주주의 만세’, ‘군부 독재 타도’ 등의 구호를 썼다. 전경들의 거친 저지 앞에서 힘없게 물러서지 말고, 우리가 할 수 있는 작은 실천이라도 성실하게 수행하자는 각오였다.

6월 항쟁에서 특히 6월 18일 대회는 여성들이 촉발시켰다. 6월 10일 대회에 참가한 여성들은 최루탄의 위력이 가히 살인적임을 실감하고 6월 18일을 ‘최루탄 추방의 날’로 선포하고 세미나와 집회를 가지기로 하였다. 이 준비는 특히 교회여성단체연합회를 중심으로 이루어졌다. 6월 10일 대회가 기대 이상으로 폭발적인 힘을 보여주자 고무된 국민운동본부는 여성들이 이미 선포해 놓은 6월 18일 ‘최루탄 추방의 날’을 국민운동본부가 받아서 전 국민적인 투쟁의 날로 확대시켰다.

6월 항쟁으로 직선제 선거를 쟁취했지만, 김영삼, 김대중 야당 지도자의 분열과 이어서 후보단일화와 비판적 지지를 놓고 재야단체간의 극심한 입장 차이가 생겨났고 국민운동본부는 지도력을 발휘하지 못한 채 조직이 약화되었고 대통령선거는 야당의 패배로 끝났다. 여하튼 이 과정에서 끝까지 입장을 정하지 못하고 있던 여연은 12월 11일, 비판적 지지 입장을 밝혔고, 이 일은 이후 상당수 회원단체들의 강력한 반발을 불러일으켰고, 1988년 총회에서는 회원단체의 충분한 의사 결집의 절차를 밟지 못한 점이 지적되었고, 앞으로 이처럼 중대한 결정이 소홀히 이루어지지 않아야 한다는 결의를 확인하고 마무리되었다.

6월 항쟁 이후 여연은 얼마간 민주화 투쟁에 잠잠하였다. 범민주세력의 실책으로 정권교체의 절호의 기회를 놓친 다당에 선거를 통해 집권한 노태우 정권을 타도하자고 할 명분이 없었다.

1988년 13대 국회의원 선거에서 여소야대 국면이 되었다. 민주화 운동에 참가했던 재야 인사들도 몇몇 국회의원이 되었으며, 여연의 부회장이었던 박

교류가 성사되기 위해서는 제3국에서 남북만의 문제가 아닌 평화나 여성에 관한 주제를 가지고 만남을 시작하는 것이 좋겠다는 생각을 가지고 이우정 회장이 일본 전국부인회 회장을 통해 교섭을 시작하여 제1차 회의가 동경에서 열리고, 이어서 2차, 3차 회의가 서울과 평양, 그리고 4차 회의가 동경에서 열리게 되었다.

평양, 동경 토론회도 훌륭했지만, 서울 토론회는 700여 명의 각계각층의 여성들이 2일간의 공개 토론회에 참여하여 남한, 북한, 일본 대표들의 발제를 들었고, 문화행사를 통해 호뭇한 우애를 나누는 시간을 가졌다. 이처럼 역사적이고 대규모인 큰 행사가 여연 주도 아래 성공적으로 이루어짐으로써, 여연의 위상이 크게 향상되었고, 대외적인 신뢰를 얻게 되었다. 토론회의 성공은 여연을 비롯한 교회여성단체의 지도자들이 가지고 있는 올바른 역사인식과 자발적인 실천운동의 경험이 뒷받침되었다고 생각한다.

여연은 통일·평화 운동의 주요사업을 평화군축에 두고, 정부의 방위비 예산 삭감운동을 1990년부터 시작하여 1991년에는 교회여성단체연합회와 기독교여성평화연구원, 기독교여민회 등과 더불어 '방위비 삭감을 위한 여성연대'를 결성하고 정책토론회, 결의대회, 국회에 편지보내기 등을 통해서 방위비 문제를 사회여론화시키는 활동을 벌였다. 여연은 우리나라 전체 예산의 30% 이상을 차지하는 과도한 방위비 지출을 줄여 전체 예산의 6.4% 수준에 불과한 사회복지비를 증액시켜야 한다고 주장했다. 남북간의 방위비의 상호 축소가 남북 긴장완화의 지름길이며, 또한 복지향상을 원하는 일반 국민들의 이해관계와도 일치할 수 있는 과제라 판단했기 때문이다.

이 운동은 평화통일운동에서 핵심적인 문제를 포착하기는 했지만, 대중운동으로 확산되지 못했고, 국방비 삭감을 이루지는 못했다. 대중들은 복지에 산의 증액은 원하지만, 국방 예산이 삭감되어야 할지는 안보문제와 연관해서 전문적 판단을 필요로 하는 문제로 받아들이고 있기 때문인 것 같다.

여연은 1990년 제1차 범민족대회와 1994년 제5차 대회에 참가하였지만, 범민련 결성에는 반대하고 참가하지 않았다. 여연의 입장은 남북, 해외 통일 단체로 상설적인 통일운동단체를 만드는 것이 시기상조이며, 범민족대회와 같은 행사를 준비하는 과정에서 상호 이해를 높이고 대중들의 참여를 높여서

행사 지도부에 대한 국민들의 신뢰를 획득하는 절차를 밟아야 한다는 입장이었다. 실제로 제1차 범민족대회에는 재야 민족민주단체만이 아니라 각 전문직 단체의 노조, 시민단체들이 참여했으며, 이들도 여연과 같은 입장이었다. 이후 범민련은 한정된 단체들의 참여하에 결성되었으며, 이후 1994년 자주 평화통일민족회의가 대중단체들의 참여하에 결성되어 1995년 분단 50년 민족대회를 준비하였으며, 여연은 이 단체에 가입하였다.

이 과정에서 여연은 민족민주운동권에 속해 있었지만 대다수 민족민주운동 단체가 결정하는 대로 추종하는 것이 아니라, 자신의 주체적 판단에 따라 입장을 분명히 세우는 모습을 보여준 것을 발견할 수 있다.

일본군 '위안부' 문제 대책화동은 진보적 여성운동이 이루어낸 가장 의미 깊은 운동이며 성공적인 운동이라고 생각한다. 이 운동은 초기 교회여성단체 연합이 시작하여 여연과 힘을 합쳐 한국정신대문제대책협의회를 결성함으로써 본격화되었다. 따라서 이 운동은 여연 자체의 사업은 아니지만 여연과 여연의 중심 지도력들이 헌신적으로 참여하여 이룩한 운동이므로 여연 운동사에서 반드시 중요하게 언급되어야 한다. 일본군 '위안부' 문제는 민족문제, 여성문제, 인권문제, 강제노동문제, 계급문제 등이 중첩되어 있다. 식민지의 가난한 계층의 여성들이 피해자였고, 해방된 지 50년이 지난 이후에야 그 잔혹한 인권유린의 피해 사실을 증언할 수밖에 없었던 피해자들의 사정에서 우리는 해방 후 친일 정권의 등장, 냉전 구조에서 미국의 정책과 전범인 일본 천황제의 유지, 여성에 대한 이중적인 성윤리 등이 피해자들을 침묵하게 만들었다는 것을 발견했다. 일본군 위안부 문제야말로 분단시대 한국여성 문제의 집대성이며, 일본군 위안부 문제의 진상이 이 정도로나마 밝혀진 것은 한국 여성운동과 한국 민주운동의 성장이 뒷받침되었기 때문이다.

3) 여성 관련 법, 제도 개선운동

1988년 13대 국회가 여소야대로 구성되면서 5공 청문회가 열리고, 노동법 개정 소위원회가 구성되는 등 오랜만에 의회에 조금씩 활기가 생기기 시작하였다. 여연은 이 기회를 놓치지 않고 그 동안 산적해 있던 여성 관련 법의 개