

초 대 합 니 다

체험마당

가내노동 체험관

- 일시 : 5월 20-22일
- 장소 : 정대 강통 앞

강연회

유연화 전략과 여성노동자

- 일시 : 5월 22일 늦은 5시
- 장소 : 제2학관 강당

실천마당

유연화 전략에 반대하는 항의 엽서 보내기

- 일시 : 5월 20-22일
- 장소 : 정대 앞, 과도관 앞

거리전

여성노동에 대한 왜곡된 인식 비판 거리전

- 일시 : 5월 20-22일
- 장소 : 정대 앞, 과도관 앞

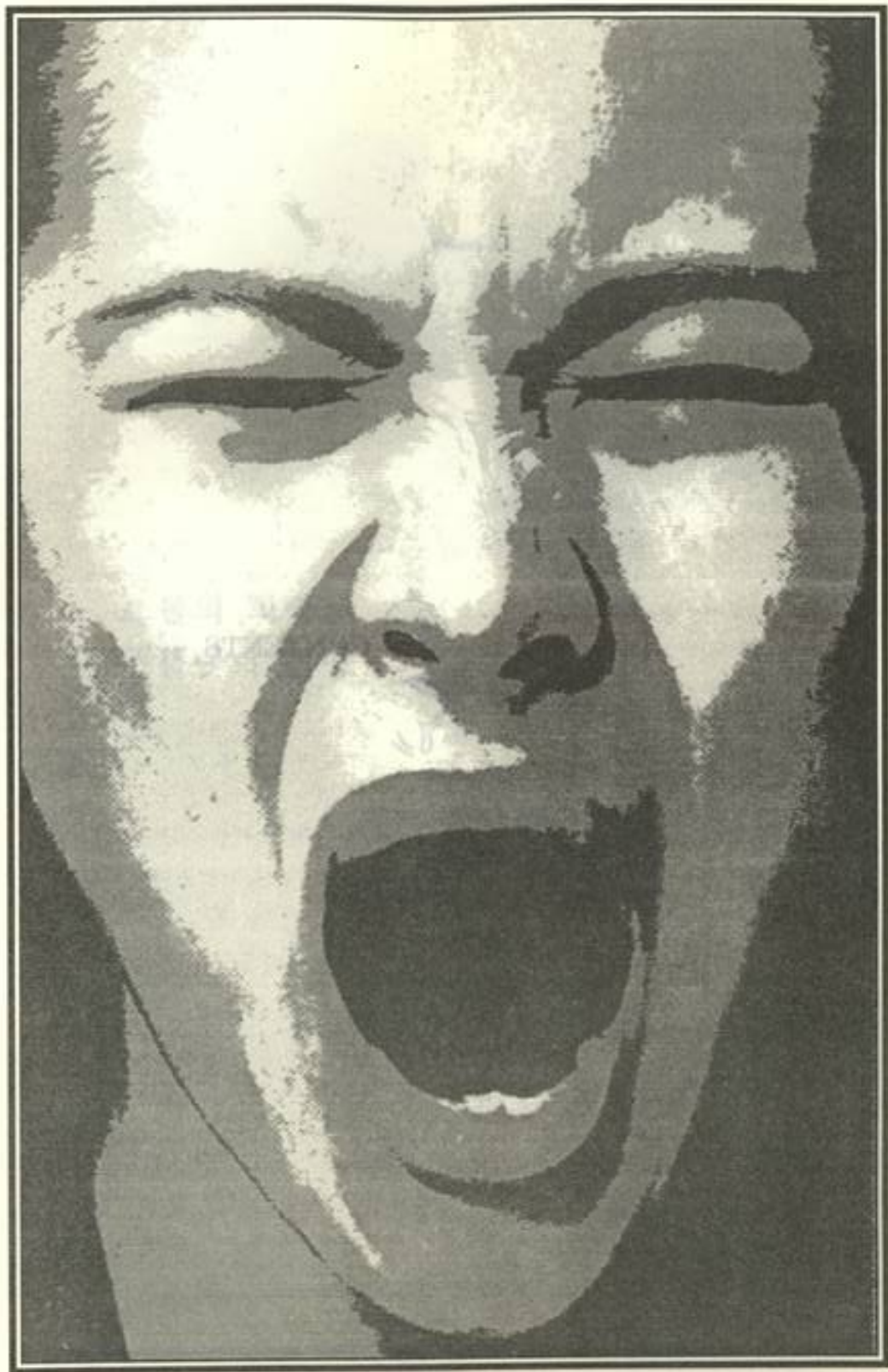
98 여학생위원회 주제마당

스물의 희망 스물넷의 절망

- 당신도 여성노동자입니다



6대 고려대학교 여학생위원회





CONTENTS

4. 인사말

6. 노동의 유연화 전략

18. 유연화 전략과 여성노동

30. 쉬어가는 만화

34. 여대생 취업문제

“그대 아직 꿈꾸고 있는가”

44. 정부 실업정책 비판

스물의 희망, 스물넷의 절망

16. 광고 하나- 주재마담

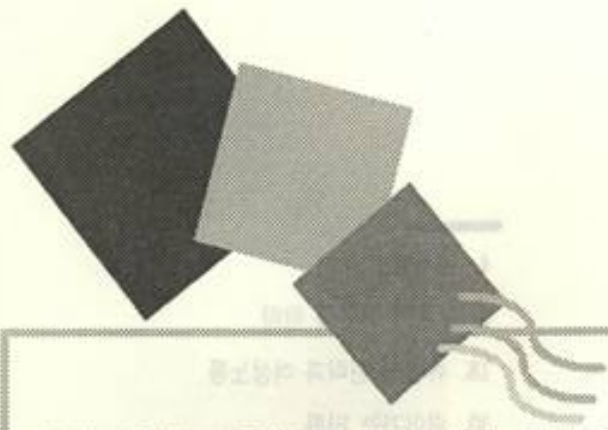
27. 여성고용 상담사례

29. 광고 둘- 여문연

42. 가내하청의 진실

55. 광고 셋- 허스토리

56. 광고 넷- 행사일정

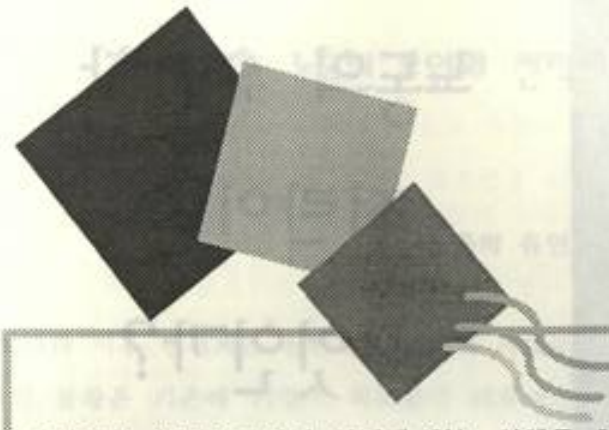


96년 날치기 노동법개정, 97년 IMF에 구제금융 신청, 그리고 지금 98년 끊임없이 실업자는 양산되고 있습니다. 마치 예정된 듯, 한해 한해가 노동자의 생존권을 박탈하고 자본의 무한생존을 보장하는 쪽으로 흘러온 것입니다. 이러한 정권과 자본의 구조조정의 칼날 속에서 여성노동자는 그 일차적 대상이 되고 있지만, 이러한 심각성은 남성들의 실업문제에만 집중하는 제도언론의 영향으로 묻혀지고 있습니다. 실업자의 전형이 이렇게 고개숙인 아버지로서 대표되는 까닭은 무엇일까요?

한 기업이 지난 3월 서울에서 벌인 아빠사랑 캠페인, 염서쓰기 행사에서는 가장 역할까지 하는 흠어머니에게 드리는 자녀들의 글이 많이 쏟아졌다고 합니다.

현재 78만의 모자가정이 존재함에도 불구하고, 마치 모든 여성은 생계부양자가 아니므로 여성실업은 문제가 아니라는 듯이 이야기되고, 남성들의 실업문제에만 집중하는 사회적 분위기는 이 사회의 공적영역에서 배제되고 있는 여성들의 주변적 위치를 다시 한 번 확인시킵니다.

김대중 정권은 여성공약을 통해 남녀평등 사회구축을 위해 노력하겠다는 공약을 내세웠으나 실질적으로는 기존의 정무 제2장관실이 대통령 직속의 여성특별위원회로 대체됨으로써, 여성정책을 조정하고 집행하는 기능이 더욱 축소되고 있습니다. 정권의 실업정책에는 여성의 실업을 타개하고자 하는 어떠한 의지도 들어있지 않을 뿐 아니라, 오히려



가부장적 이데올로기가 산재해 있는 상태로 차별 당하는 사람들의 권리를 가장 먼저 보장해야 할 정부가 앞장서 가부장적 구조를 더욱 공고히 하고 있는 것입니다. 이러한 누구도 지켜주지 않는 여성노동의 소외, 여성실업의 소외를 고민하며, 제6대 여학생위원회는 여성노동 주제마당, '스무살의 희망, 스물넷의 절망'을 준비했습니다. 노동자로서, 여성으로서 우리의 희망을 실현해 내기까지 여성이 부딪쳐야 할 현실의 벽은 높기만 합니다. 우리의 스무살 희망이 스물넷의 절망으로 내동댕이쳐지지 않기 위해서, 우리가 지금 해야 할 일들은 공부에 열중하고 면접을 준비해야 하는 것만이 아닙니다. 오히려 우리가 진출할 노동시장의 문제를 적시하고, 성을 근거한 불평등의 뿌리를 제거할 수 있는 대안과 힘을 모아가야 합니다. 그 주체는 소수의 운동가가 아닌 노동시장에서 차별과 착취를 경험하는-경험 할-바로 그 모든 여성들이 되어야 할 것입니다.

이 행사를 통해 우리는 여성노동자의 주변화실태를 적시하고 이를 정당화하는 사회의 가부장적 이데올로기의 허상들을 폭로하고자 합니다.

그리고 우리들 여대생들은 노동시장에 진출할 예비노동자로서, 노동시장에서의 차별과 소외를 거부할 힘을 길러나가야 할 것입니다.

제 6대 고려대학교 여학생위원회 위원장 양 진



노동의 유연화 전략이란 무엇인가?

1. IMF와 노동의 유연화 전략은 찰떡궁합?

“IMF란 ‘I am Fired’의 줄임말이다.” 라는 별칭한 유머가 이제 더 이상 우스개 소리가 될 수 없게 되어버린 지금-‘국가 경제 회복’, ‘고통분담’의 허리띠를 졸라매느라 모두들 정신이 없다. 이러한 총체적인 경제위기 속에서 일부에서는 이를 극복하기 위한 방법들을 속속들이 내놓고 있다. 그 중에서 가장 주된 것은 ‘구조조정’으로 표현되는 ‘노동의 유연화 전략’이다. 현 시기의 경제위기는 전세계적인 자본의 위기와 그 궤를 같이한다고 볼 수 있으며, 따라서 근본적으로 이러한 경제위기를 타개하기 위해서는 ‘지구촌 무한경쟁시대’에 살아남을 수 있는 ‘국가 경쟁력의 제고’와 이를 뒷받침할 수 있는 ‘생산현장의 유연성 강화’가 필연적이라는 것이다. 즉, 노동의 유연화 전략만이 IMF시대에서 경제위기를 극복할 수 있는 유일한 길이며 이를 위해 온 국민이 함께 협동·단결해야 한다는 논리이다.

그렇다면 과연 현 경제위기의 탈출구로 제시되고 있는 ‘노동의 유연화 전략’은 그 만큼의 타당한 논리를 가지고 있는지, 그리고 만약 문제점이 있다면 어떤 것인지를 ‘노동의 유연화 전략’의 개념과 함께 살펴보도록 하자.

2.. 노동의 유연화 전략이란?

노동의 유연화 전략은 이렇게 출연했다

80년대 이후 전세계는 전반적인 불황의 시대로 접어들게 된다. 이 전세계적인 불황은 기존에 기업이 취해왔던 대량생산방식이 시장조건의 변화에 적응하지 못하면서 발생하게 된 것이다. 즉, 불황 전까지 기업이 취해왔던 생산방식은 일명 ‘포드주의’라고 불리는 대량소비를 바탕으로 한 대량생산체제였다. 그런데 이러한 대량생산체제는 시장의 수요보다 많은 물건을 생산하게 되어 시장의 포화를 야기하였으며, 소비자들의 기호 또한 80년대 이후 다양화되기 시작하였다. 결국 이러한 것들로 인해 전반적인 시장의

자본의 이윤극대화를 위해 80년대
이후 유연화 전략이 등장하였다.

불안정성이 증대하였고, 기업들은 더 이상 기존의 대량생산방식으로는 이윤을 남길 수 없게 되었다. 따라서 이러한 80년대의 전세계적 불황 이후 기업들은 다품종 소량생산으로 생산형태의 전환을 꾀하였고, 이러한 다품종 소량생산을 위해서는 전문화된 노동력을 필요로 하게 되었다. 또, 이러한 새로운 생산방식 하에서 이윤의 극대화를 위해서는 기업이 시장의 수요에 민감하게 적응해야 하고, 따라서 기업의 필요에 따라 노동력을 쉽게 전환 배치하고 고용·해고할 수 있는 장치의 필요성이 대두하게 되었다.

이와같이 80년대 이후 변화된 시장조건에 적응하고 자본의 이윤을 극대화하기 위해서 기업은 전문화된 인력과 수량조절이 용이한 노동력이 필요로 하게 되었고, 이러한 배경을 가지고 노동에 대한 기능적 유연화와 수량적 유연화 전략이 등장하게 된다.

노동의 유연화 전략이란?

이와 같은 노동의 유연화 전략은 다음과 같이 '기능적 유연성'과 '수량적 유연성'이라는 두 가지 축을 중심으로 살펴볼 수 있다.

● **기능적 유연화** - 노동의 기능적 유연성이란 임의적으로 변화하는 생산과정에 기업이 유연하게 대처하기 위해 노동자의 노동능력 향상을 통해 업무수행의 유연성을 높이는 것을 말한다. 또한 노동자는 기능적 유연화를 통해 여러 분야에 걸친 다양화된 노동능력을 갖추게 되므로 다른 직종으로의 이동이 용이하고 그 선택의 폭이 넓어지게 된다. 이러한 기능적 유연성은 노동자가 노동의 숙련화와 다기능화를 습득함으로써 생산과정에서 보다 전문화되고 다양한 영역의 업무를 수행하는데서 출발한다. 즉, 80년대 이후

기능적 유연화란, 변화하는 노동자의 노동능력을 향상시킴으로써 업무수행의 유연성을 높이기 위한 것이다.

다품종 소량생산 방식으로 변화하고 있는 생산과정에서 자본의 이윤을 극대화하고 생산성을 향상시키기 위해서는 각 시기에 따른 생산방식에 기업이 예민하게 대응할 수 있어야 한다. 따라서 기업은 시기에 따라 노동자를 임의적으로 배치·전환함으로써 이러한 목적을 달성할 수 있으며, 노동자는 이에 따른 다른 업무로의 배치·전환에 유연하게 적응할 수 있다.

그러나 이러한 노동의 기능적 유연화가 그 본래 의미에 맞게 시행되기 위해서는 다음과 같은 몇 가지 전제조건이 필요하다. 다기능화 및 숙련된 노동의 습득을 위한 노동자에 대한 재교육과 훈련의 확대와 보장, 노동의 기능적 유연화로 인한 정리해고나 실직을 방지하기 위한 규제와 장기고용 보장, 그리고 이를 가능하게 하는 현실적인 관리구조의 뒷받침 등이 그 전제조건이라 할 수 있으며, 이 중의 단 하나라도 결여될 때에는 기능적 유연

화 전략은 다음에서 살펴보게 될 노동의 수량적 유연성 전략과 맞물려 노동자의 생존권을 위협하게 된다.

● **수량적 유연화** - 기능적 유연화와 함께 노동 유연화의 또 다른 한 축을 이루고 있는 것이 바로 노동의 수량적 유연화이다. 이 수량적 유연화는 기존의 노동을 핵심업무와 주변업무로 나누고 주변업무로 규정된 곳에는 기업의 필요에 따라 임의로 노동자를 고용·해고함으로써 생산과정에서 노동의 수량적 유연성을 제고하는 것이다.

이것은 주변업무는 미숙련·단순 업무로서 그 생산력은 노동 조건이나 노동자의 경력과는 무관하다고 단정짓는 것을 배경으로 한다. 따라서 기업의 경쟁력 강화를 위해서 이러한 주변업무는 근로자파견제, 변형근로시간제, 시간제, 정리해고 등과 같은 형태 통한 비정규직 노동자로 구성되어진다.



그러나 수량적 유연화의 이러한 논리는 여러 가지 맹점을 가지고 있다. 수량적 유연화가 생산과정에 적용되기 위해서는 핵심업무와 주변업무의 구분이 뚜렷해야만 한다. 그러나 현실적으로 생산과정에서의 핵심업무와 주변업무를 구분지을 수 있는 객관적인 근거를 찾는 것은 거의 불가능하며 대부분의 경우 핵심업무와 주변업무가 혼재된 상태로 존재한다. 또한 주변업무의 경우 노동의 생산성은 노동 조건이나 노동자의 경력과는 무관하다고 전제하고 있으나 통계적으로 볼 때 생산성은 노동조건과 노동자의 경력에 비례하여 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 근로자파견제, 변형근로시간제, 시간제, 정리해고 등을 통한 비정규직 노동자에 대한 수량적 유연화 전략은 전체 노동자의 결속력 저하, 고용 불안정, 실질적 임금의 저하 등을 초래하여 노동자의 삶 자체를 위협하게 된다.

위에서 살펴본 바와 같이 노동의 유연화는 기능적 유연성과 수량적 유연성의 제고를 통해 이루어진다. 또한 기능적 유연성의 제고가 핵심노동에서 이루어진다면 수량적 유연성의 제고는 주변노동에서 이루어지는 형태로서 두 가지가 병행되어 이루어진다. 그리고 핵심노동으로 규정된 업무의 경우 그 영역이 협소하기 때문에 대부분의 다른 영역은 주변노동으로 규정될 수밖에 없다. 따라서 핵심노동에서의 기능적 유연화는 주변업무에서의 수량적 유연화를 전제로 할 때만이 가능하다.

이렇게 볼 때, 노동의 유연화 전략이 노동자의 삶의 질을 향상시키고 노동자에게 폭넓은 노동의 기회를 준다기 보다는 오히려 고용 불안정, 저임금, 노동 통제의 강화등을 초래하여 노동자를 생산도구로 전락시킨다고 할 수 있다.

노동의 유연화 전략은 고용 불안정, 저임금, 노동통제의 강화 등을 초래하여 노동자를 생산도구로 전락시키는 음모이다.

3. 노동의 유연화 전략을 비판한다!

최근들어 등장하고 있는 노동의 유연화 전략은 핵심노동자의 확대와 주변부 노동의 수량적 유연성 증대를 통해 기업 및 국가의 경쟁력을 강화하는데 그 목적을 두고있다. 그런데 이러한 노동의 유연화 전략중에 현재 가장 활발히 논의되고 있고 가장 적극적으로 시행되고 있는 것이 바로 주변부 노동에 대한 수량적 유연화 전략이다. 따라서 노동의 수량적 유연화 전략을 살펴봄으로써 현재 등장하고 있는 노동 유연화 전략을 비판할 수 있으며, 이에 대한 대안을 얘기할 수 있다.

노동의 수량적 유연화 전략에는 다음과 같은 근로자파견제, 변형근로시간제, 시간제, 정리해고 등이 있다.

근로자파견제

근로자파견제란 파견업체에서 노동자를 고용하고 노동력이 필요한 다른 사업체에 이 노동자를 파견하는 제도를 말한다. 이러한 근로자파견제는 거의 전 산업에 걸쳐 나타나고 있으며, 그 수요도 최근 급증하고 있는 추세이다. 이는 기업의 경우 파견업체와의 계약을 통해 노동력이 필요할 때만 낮은 인건비로 노동자를 일시적으로 고용할 수 있어 생산과정에서 노동자의 고용과 해고가 용이하다는 점에 기인하고 있다. 기업가들은 이러한 파견제가 노동자의 경우에는 손쉽게 일자리를 구할 수 있도록 도와준다는 근거로 그 필요성을 역설하고 있다. 그러나 현실적으로 파견제에서는 노동자의 고용주와 사용주가 다르게 나타남으로써 노동자에게 고용불안정과 저임금 및 근로조건의 악화를 가져다 준다. 또한 파견근로자의 경우 파견업체

근로자파견제는 사용자와 고용주가 다르기 때문에 고용불안정과 임금 및 근로조건의 악화를 초래한다는 문제점이 있다.

에 소속되어 있으므로 사용업체의 노동조합에 가입이 불가능하다. 따라서 파견근로자는 자신이 일하고 있는 사용업체에서 노동조합의 보호를 받을 수 없으며, 이와함께 노조의 조직율을 떨어뜨리고 노동자의 단결을 저해하여 노조활동을 위축시키게 된다.

변형근로시간제

변형근로시간제는 근로시간을 주·월·년 단위로 정해 법적 근로시간 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영하는 것이다. 예를들면 1일 8시간, 1주 44시간이 법적 근로시간일 경우, 기업은 필요에 따라-즉, 업무량이 많은 날에는 11시간 근무, 업무량이 적은 날에는 5시간 근무와 같이 노동자의 노동시간을 1주 44시간 내에서 자유롭게 배치할 수 있다. 따라서 이전까지 업

무량이 많을 때는 연장근무에 대한 잔업수당을 지급하면서 노동자에게 집중적인 업무를 시켰지만, 변형근로시간제가 도입된다면 이러한 잔업수당을 지급하지 않고서도 기업의 필요에 따라 연장근무를 유연성있게 시킬 수 있게 된다. 우리나라 노동자의 경우에는 기본급이 낮아서 주당 50시간 이상의 노동을 통한 연장근로에 대한 잔업수당이 지급되어야만 생계유지가 가능하다. 이러한 현실에서 변형시간근로제의 시행은 노동자들의 실질적인 임금 저하를 초래하여 생계를 위협하는 결과를 낳게 된다. 또한 업무량이 많은 시간대에 노동력을 집중배치함으로써 결과적으로는 노동강도의 강화를 유도하게 될 것이다.

시간제

시간제 노동에 대한 법률상의 명확한 정의는 존재하지 않으며 각 나라마다

변형시간 근로제는 노동자들의 실질적인 임금 저하를 초래하여 생계를 위협하는 결과를 낳게 될 것이다.

다 그 개념과 정의가 다르게 나타나고 있다. 우리나라의 경우에는 통상근로자에 비해서 근무시간이 짧은 노동자를 시간제 노동자로 규정하고 있다. 이러한 시간제 노동 형태는 기업측에는 생산과정에서 노동의 수량적 유연성을 증대시키는 역할을 하고, 노동자측에는 원하는 시간대에 필요한 시간만큼 일을 할 수 있게 함으로써 노동자의 이해와 요구를 반영하는 역할을 수행하는 형태이다. 그러나 실질적인 통계에 따르면 이러한 시간제에 대한 일반적 인식과는 달리 시간제 노동자의 주당 평균 노동시간은 44.1시간으로 정규노동자의 법정근로시간인 44시간에 육박하는 노동을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 시간제 노동자는 정규직과 동일한 노동을 하면서도 정규직보다 낮은 임금을 받고 있는 실정이며 대부분 불안정한 고용상태에 놓여있다. 이는 현실의 시간제 노동이 시간제 취업을 희망하는 대다수의

노동자가 '원하는 시간에 필요한 만큼 일하는 실질적인 시간제'를 원하는 것과는 달리 '정규직과 똑같은 노동을 하면서도 그 대가를 받을 수 없는 명목적 시간제'임을 알 수 있게 해준다.

정리해고

정리해고는 노동에 대한 수량적 유연화 전략이 가장 극명하게 나타나는 부분이다. 현재 각 대기업들은 국가 경제 회복과 자기기업의 회생을 위해서는 정리해고 등을 통한 구조조정이 불가피하다고 말한다. 즉, 대기업의 경우 현 경제위기에서 살아남을 수 있는 길은 방대한 사업규모를 축소하는 길 밖에 없으며, 따라서 사업규모 축소시에 발생하는 노동자의 정리해고는 불가피한 선택일 수 밖에 없다는 것이다. 그러나 대부분의 기업에서는 사업규모 축소에 의한 '어쩔 수 없는' 정리해고보다는 정리해고를 통해 정규



직 노동자를 해고하고 파견제 노동자, 시간제 노동자 등과 같은 비정규직 노동자로 대체하기 위한 정리해고가 더 많이 행해지고 있는 실정이다.

또한 이렇게 무차별적으로 진행되고 있는 정리해고에 대한 정부의 정책이나 대책이 전무한 현실에서 정리해고 된 노동자들은 생존권 자체를 위협받고 있다. 그리고 이렇게 생존권을 위협받고 있는 노동자는 어쩔 수 없이 파견 노동자, 시간제 노동자와 같은 비정규직으로의 취업을 할 수 밖에 없는 처지에 놓인다. 이러한 정리해고는 기업의 인건비 절감을 위해 노동자의 생존권을 담보로 무차별적으로 행해지고 있다. 따라서 이와같은 정리해고는 노동자를 비정규직으로 내몰아 노동자의 주변화를 가속화하며, 노동통제를 강화하는 방향으로 이어질 가능성이 매우 크다.

근로자파견제, 변형근로시간제, 시간제, 정리해고 등을 통한 노동의 수량적 유연화 전략은 노동자의 고용 불안정성을 증대시키고, 노동임금의 저하

와 열악한 노동조건을 형성하며, 나아가서는 전체 노동자의 결속을 방해하는 결과를 낳는다.

그런데 이러한 수량적 유연화 전략이 현재 주장되고 있는 노동 유연화 전략의 핵심에 위치하고 있음을 생각할 때, 현 시기에 등장하고 있는 노동의 유연화 전략은 노동에서의 기능적·수량적 유연성 제고를 통해 -그 중에서 특히 수량적 유연성의 제고를 통해- 자본의 이윤을 극대화하고 노동 통제를 강화하기 위한 수단으로 파악될 수 있을 것이다.

4. IMF시대, 노동자는 더 이상 봉이 아니다!

정부와 기업은 '오늘의 경제위기는 하루아침에 해결될 수는 없다'고 입모

노동의 유연화 전략을 막기 위해서는 정리해고 규제와 사회보험의 확대, 그리고 노동조합의 강화가 요구된다.

아 말한다. 그리고 '고통분담'을 전국민과 노동자에게 주장하고 있다. 그러나 무차별적으로 시행되고 있는 정리해고, 계속적으로 도입되고 있는 근로자파견제, 변형근로시간제 속에서 그들이 말하는 '고통분담'은 노동자에게는 '고통전담'으로 밖에 들리지 않는다.

노동의 유연화 전략은 노동에서의 기능적·수량적 유연성을 증대시켜 변화하는 시장에 적응하고 '세계화, 국제화' 시대에 살아남기 위한 하나의 경제전략으로 등장했다. 그리고 현재 IMF로 상징되는 경제위기를 통해 강화되고 있다. 그러나 현재의 노동의 유연화 전략 속에는 대책없는 정리해고, 노동자들의 생존권을 위협하고 노동자의 주변화를 가속화시키는 근로자파견제, 변형근로시간제, 시간제만이 존재할 뿐이다.

따라서 이러한 노동의 유연화 전략으로 인한 노동자의 노동권, 생존권 침

해를 막기 위해서는 다음과 같은 것들이 요구된다. 우선 기업의 무차별적이고 불법적인 정리해고에 대한 법적 규제가 강화되어야 한다. 그리고 노동자의 생존권을 위협하는 근로자파견제·변형근로시간제 시행에 대한 재검토가 이루어져야 하며, 현재 노동시장에서 주변화되어 있는 비정규직 노동자에 대한 노동법적 보호와 사회보험의 확대 적용이 필요하다. 또한 노동자의 권리를 대변할 수 있는 노동조합의 조직력 강화도 이와함께 이루어져야 하겠다.



거러전

남편 기살리기 vs. 알뜰 주부론

요즘 경제위기로 모든 노동자들이 대량 정리해고의 불안감에 떨고있는 지금, 실직한 '고개숙인 아버지'들의 권위를 되찾아 주어야 한다는 '남편 기살리기' 분위기와, 여성들은 알뜰 주부가 되어 경제위기로 위태로워진 가계경제를 잘 돌보아야 한다는 신현모양처 이데올로기가 대유행을 하고 있다.

이에 따라 실직하여 가장으로서의 역할을 하지 못하고 점점 옛날의 권위를 잃어가는 남성들에 대해서는 전 사회적인 연민과 전폭적인 이해와 용원이 쏟아지며 옛 가부장적 권위로의 복귀를 주장하기도 한다. 여성의 경우 가정을 지키며 힘들어하는 남편을 응원하고 내조하는 모습으로, 그리고 가계를 살리기 위해 알뜰 주부로서 부업(?)까지도 해내는 이중성을 지닌 '신현모양처'로 그려지고 있다. 이것은 여성의 경제활동 참가율이 60.5%를 넘어서고 있음에도 저임금과 고용불안에 시달리고 있는 지금의 여성노동 현실을 은폐하고 성별분업 이데올로기를 전사회적으로 강화하여 여성노동력을 효과적으로 착취하는데 이용하려는 의도이다.

거러전

씹어보자! 성별분업 이데올로기

"여차피 대량 감원이 가정사실이라면 처자식이 있는 남자들보다는 상대적으로 생계부양 책임이 적은 여성들이 양보해야 하지 않겠느냐."

'IMF한파'를 계기로 여기저기에서 기승을 부리고 있는 여성 우선 정리해고에 대한 변명이다. 언제는 여성과 남성은 대동해야한다며 성차별이 없는 직장을 만들 것처럼 광고해대던, 자본가들이 이제는 여성들은 가정으로 돌아가라고 우선해고를 하고 있는 것이다.

이는 우리사회에 여성을 가사전담자로, 남성을 생계부양자로 규정하는 가부장적 성별분업의 논리가 위력을 떨치고 있기 때문이다. 여성은 남성의 임금에 의존해 살아가는 존재라는 인식을 이용하여 사회적으로 가치를 인정받지 못하는 직종에 배치하여 저임금, 단순 노동력으로 이용하다가 경제불황 때에는 여성의 원래 자리인 가정으로 돌아가라며 노동시장에서 축출하여 남성노동자들의 불만을 무마하면서 실업문제를 해결(?)하는데 매우 효과적으로 쓰여왔다. 여성의 일차적 책임은 가사와 양육이라는 논리때문에 여성노동자들은 항상 노동시장에서 일해왔음에도 노동자로 인정받지 못했다. 그리고 이에 따라 여성노동을 폄하하는 수많은 논리들이 만들어져 왔다. "근속년수가 짧아 생산성이 오르지 않는다", "기존 여성들은 집안일에 신경쓰므로 일을 열심히 하지 않는다", "여성들은 능력이 부족하다" 등.



유연화전략과 여성노동

1. 들어가며

정부와 자본은 항상 그래왔듯이 현재의 경제위기에 대해 '노동시장의 유연화'를 통한 기업의 생존만이 살길이라고 외치고 있다. 유연화전략은 중심노동자들의 다기능공화를 통해 기업내의 업무배치 전환을 용이하게 함으로써 숙련 노동을 안정적으로 공급받기 위한 기능적 유연화와, 탈숙련화된 주변업무에 대해서는 다양한 형태의 비정규직, 임시직, 외부화 등을 통해 필요할때만 노동력을 충당하고 인건비를 줄이는 수량적 유연화로 나뉜다. 그런데 IMF 구제 금융을 빌미로 정리해고 2년 유예조항 삭제, 파견제 도입 등을 핵심으로 하는 노사정 위원회의 합의(?)를 이끌어 낸 것에서 알 수 있듯, 수량적 유연화를 중심으로 유연화 전략이 추진되고 있다. 고용안정의 지반이 약하고 특히 비정규직의 고용안정대책이 전무한 우리 사회에서 이러한 유연화 정책은 노동자들에게 큰 타격이 될 것으로 예상된다. 그리고 87년 45.0%에서 92년 47.3%, 97년 말 50.5%로 여성

2. 유연화 전략과 여성노동

의 경제활동참가율이 계속 증가해오고 대상이 되는 반면, 대표적인 여성 직종인 섬유, 신발, 의류 등의 사양산업은 비숙련 주변노동으로서 수량적 유연화의 대상이 되고 있다. 이러한 유연화의 논리의 바탕에는 다음과 같은 논리가 전제로 깔려있다.

우선 정부와 자본은 여성은 미숙련 노동자로서 훈련이나 교육, 경력의 축적

등을 통해 핵심노동자화할 수 없다며 여성 직종은 모두 저숙련 직으로 규정하여 주변화해야 한다고 주장하고 있다. 그러나 숙련의 정도는 직종별로 구분되는 것이 아니



왜 여성인가?

기능적 유연화는 오랜 경험과 숙련을 지닌 중심 노동력을 의미하는데, 현실적으로 성차별적 노동 구조하에서 단순 저임금

노동력으로 동원되어왔던 여성노동자들은 기능적 유연화의 대상에서 배제될 수밖에 없었다. 반면, 수량적 유연화는 기업의 주변부에 위치한 노동자에게 적용되어 손쉽게 충원될 수 있는 '저숙련의 주변노동자' 층을 형성하는데, 특히 그동안 산업예비군, 주변노동력으로 활용되었던 여성노동자들이 주대상이 되고 있다. 따라서 섬유화학, 전기 전자 등 남성 위주의 '성장 산업'은 기능적 유연화의 대상이 되고 있다. 반면, 수량적 유연화는 기업의 주변부에 위치한 노동자에게 적용되어 손쉽게 충원될 수 있는 '저숙련의 주변노동자' 층을 형성하는데, 특히 그동안 산업예비군, 주변노동력으로 활용되었던 여성노동자들이 주대상이 되고 있다. 따라서 섬유화학, 전기 전자 등 남성 위주의 '성장 산업'은 기능적 유연화의 대상이 되고 있다. 반면, 수량적 유연화는 기업의 주변부에 위치한 노동자에게 적용되어 손쉽게 충원될 수 있는 '저숙련의 주변노동자' 층을 형성하는데, 특히 그동안 산업예비군, 주변노동력으로 활용되었던 여성노동자들이 주대상이 되고 있다. 따라서 섬유화학, 전기 전자 등 남성 위주의 '성장 산업'은 기능적 유연화의 대상이 되고 있다.

임시직의 불완전 고용이 생산성을 떨어뜨린다는 것이 지적되고 있다. 또한 여성들이 시간제로 많이 고용되어 있는 판매직의 경우 근속년수에 따라서 판매 실적의 차이가 크게 나타나는 것을 볼 때, 노동자들의 숙련의 정도와 생산성을 비례함을 알 수 있다.

다음으로 여성들은 가사와 양육의 부담으로 시간과 장소를 자유롭게 택할 수 있는 비정규직을 선호할 수밖에 없다는 주장이 있다. 그러나 실제



로 비정규직은 가사노동을 병행할 수 있을 만큼 근무시간이 짧지 않을 뿐만 아니라 근무지도 자유롭지 않다. 비정규직 노동자들은 오히려 정규직과 동일한 시간에 유사한 일을 하고 있으나 임금은 정규직의 절반 수준이다. 또한 비정규직 여성 노동자들은 각종 사회보험, 복지후생의 대상에서 제외되어 있으며 임신, 출산 등을 빌미로 해고되기 쉬운 매우 불안정한 고용 상태에 있다.

이는 여성은 '가사의 일차적 책임을 지고 있으며 남은 시간을 이용하여 여성들을 저임금으로 동원해 취업할 수 있는

유휴노동력'이라는 전통적인 성별분업의 논리를 위한 것이다. 성별분업 이데올로기는 남성은 생계부양자이고 여성은 가사담당자라고 규정지으며 이에 따라 여성은 남편의 '가족임금'에 의존해 살아가는 존재로 인식된다. 역사적으로 볼 때, 성별분업의 이데올로기는 여성의 노동권을 박탈하는데 매우 효과적으로 이용되어 왔다. '여성의 일차적 의무= 가사와 양육'이라는 규정은 임금시장에서

여성노동력을 생계보조적이고 부차적인 것으로 취급하여 사회적으로 가치를 인정받지 못하는 특정 산업과 직종에 배치하여 열악한 조건과 낮은 임금으로 이용하는 것을 정당화하는 논리로 사용된다. 또한 불황때에는 '여성은 가정을 지켜야한다'며 해고하여 남성노동자들의 반발을 최소화하면서 실업문제를 무마하려 해왔다. 이러한 맥락에서 볼 때, 유연화 전략에는 여성 노동자들을 비정규직, 임시직화하여 더욱 쉽게 쓰고 버릴 수 있는 저임금노동력으로 주변화 시키려는 의도가 그대로 드러난다.

유연화 전략의 구체적 양상

이러한 유연화 전략은 현재 정리해고의 도입과 파견직, 시간제 등 고용형태의 다양화, 그리고 외부하청의 확대 등으로 나타나고 있는데 이는 모두 여성이 일차적인 대상이 되고 있다. 그렇다면 이러한 유연화 전략의 추진이 여성노동자에게 미치는 영향이 어떠한 것인지 구체적으로 살펴 보도록 하자.

① 정리해고

'H사에서는 여직원들을 모두 계약직으로 돌리겠으니 실으면 나가라고 했다'

“전차에서는 여직원 23명여 사건 통보없이 강제 사직서를 요구받았다. 출산 휴가중인 여직원과 임신9개월인 여직원을 포함하여 모두 기혼이거나 사내취업인 여성이었다.”



'IMF한파'를 계기로 불고있는 정리해고의 칼바람은 가장 먼저 여성 노동자의 목을 노리고 있다. 여성 우선정리해고는 영세 사업장과 임시직 등 비정규직을 물론이고 비교적 '안정적인' 사무직, 전문직 까지 확대되고 있으며 현재 여성의

실업증가율은 남성의 7배에 달한다.

기업에서는 '어차피 대대적으로 인원을 감축할 것이라면 처자식이 있는 남성에게 비해 생계부양 책임이 덜한 여성들이 양보해야 하지 않겠느냐'라는 논리로 여성우선 정리해고를 정당화하고 있다. 이는 성별분업의 논리를 이용하여 여성의 노동권과 생존권을 침해하는 것이며 남편의 실직한 기혼여성, 미혼여성, 미혼

모, 여성가장 등이 존재하는 현실에서는 설득력을 잃게 된다.

또한 정규직을 해고하고 비정규직으로만 신규채용을 함으로써 정규직을 비정규직으로 전환해

가고 있는 현실속에서 여성노동자들은 노동조건이 열악한 비정규직을 채워가고 있으며 주변노동력으로서의 위치에서 벗어나지 못하게 된다.

② 시간제-여성을 위한 고용형태?

현재 시간제 노동자는 꾸준히 증가하고는 추세이며 이중 여성의 비율은 87년

53.0%에서 93년 64.9%로 급속히 늘어나고 있는 추세이다. 현재 시간제 여성 노동자는 37만 명에 달한다. 직종별로는 판매직이 57.5%, 단순 노무직이 31.5%, 사무직이 11.0%이다.

정부와 자본은 시간제가 '여성에게 가장 적합한 고용형태'라고 주장해왔다. 가사와 양육의 부담이 있는 기혼여성들도 가정생활과 경제활동을 병행하게 해준다는 것이다. 그러나 한국의 시간제 노동자들은 정규직과 동일한

직종에서 거의 동일한 일을 하고 있다. 즉, 노동부가 시간제 노동자의 기준으로 제시한 주 30.8 시간 이내의 시간제 노동자는 23.5%에 불과하며, 정

규직과 같거나 더 많은 시간을 일하는 시간제 노동자들도 35.5%에 달하는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 시간제 노동자들은 정규직의 60% 이내의 저임금을 받고 있다. 이는 앞서의 주장과는 달리 지금의 시간제가 '명목적 시간제'이며 기혼 여성들을 저임금으로 동원하기 위한 것임을 알 수 있다. 실제로 이러한 시간제 노동자들은 임금 비용을 최소화하기 위해, 정규직을 대체하는 저임금

노동자로 이용되고 있으며 시간제의 정규직 대체율은 91년 8.4%에서 94년 8월에는 44%로 계속 증가하고 있다.

시간제 노동자들은 정규직으로 채용되지 않으므로 언제라도 무단 해고당할 수 있는 고용불안 상태에 있고 승진 및 업무능력의 향상에서도 배제되며, 국민연금, 고용보험 등의 사회보장이나 복지후생의 대상에서 제외되어 있다. 이러한 상황은 여성 노동자들을 더욱 취약한 노동환경으로 내몰고 있다.



③ 파견제-여성은 일회용 노동력?

파견제는 파견 업체와 사용업체가 분리되어 있

어 비정규직 중에서도 가장 불안정한 고용 형태이다. 파견노동자의 평균 근무시간은 주당 58.2시간으로 정규직보다 21%이상 긴 데 비해 임금은 정규직의 60%에 불과하며, 파견 업체에서 파견 노동자의 임금의 20-30%를 가로채는 등 중간 착취가 심하다. 또한 파견제가 기혼여성을 위한 고용형태라는 말과 달리 파견노동자들은 임신, 출산시에는 바로

해고되는 것이 대부분이며, 생리휴가 등을 파견업체와 사용업체와의 계약에 의해 사용하지 못하게 하거나, 산업재해가 발생했을 때에는 파견업체와 사용 업체가 서로 책임을 미룸으로서 보호를 받지 못하는 등의 취약한 상태에 놓여 있다.

이는 단순반복, 저숙련, 저임금 직종을 중심으로 도입되기 때문에 이러한 직종에 많이 고용되어 있는 여성들이 그 대상이 된다. 이러한 점은 현재 노동부가

제시한 파견제 도입 업종 22개 중 17개가 여성직종인 것에서도 잘 드러난다. 또한 파견제 노동이 기업에 일시적 결원이 생긴 경우나 일시적 업무에 사용하여 노동력의 탄력적 운용을 위한 것이라는 주장과는 달리 정규직을 대체하는 상시고나 비정규직으로서 이용되고 있어 파견제가 확산되면 여성노동자들의 정규직 취업은 더더욱 힘들어 질 것이다.

파견 노동은 정규직 노동자들과 파견 노동자들의 계층 분화를 통해 노동자들을 파편화시키며, 언제라도 쉽게 대체될 수 있다는 불안정한 고용 조건을 만들어 노동자들의 적극적인 저항을 불가능하게

한다. 이로써 노동조합의 약화를 가져오게 되는데, 이는 파견직의 주대상이 되고 있으며, 현재 노동조합 조직률이 7.2% 밖에 되지 않는 여성노동자들에게 더욱 치명적일 수밖에 없다.

따라서 파견노동의 합법화는 이미 산업예비군으로 이용되어왔던 여성노동자들이 '보다 싸게, 보다 쉽게 쓰고 버릴 수 있는 일회용 노동력'이라는 것을 '합법적으로(?)' 보장하게 될 것이다.



④ 가내 노동 - 누가 '부업'이라 부르는가

가내노동자에 대한 공식적인 통제가 전혀 없어 그 정확한 규모를 파악할

수는 없다. 그러나 저소득층 여성을 중심으로 많은 수의 여성들이 가내노동에 종사해왔으며 1980년대 말부터 기업의 외부하청 확대로 더욱 확대되고 있다. 가내하청은 재하청과 재재하청의 맨 마지막에 한 명의 노동자가 집안에서 일하는 형태를 가지게 되는데, 그 작업 내용을 보면 비공식적 경로를 통해 습득되는 초보적 기술을 바탕으로 한 단순반복 작

업이 대부분이다. 최근에는 출판업의 경우 단순한 전산업무, 교정, 교열, 편집 기획에 이르기까지 가내노동으로 위탁하는 사례가 늘고 있다.

가내노동은 주로 저소득층 기혼 여성들에 의해 '부업'이라는 이름으로 수행되어 왔다. 가사노동과 육아가 일차적으로 여성에게 전가되고 있기 때문에 집박에서의 취업이 부자유스러운 저소득층의 기혼 여성들은 생계를 위해 가내노동을 택하게 된다. 그러나 이들의 노동시간은 불규칙하지만 약 1일8시간에서 길게는 9.28시간에 이르고 있어 정규직 노동자에 버금가는 장시간노동에 시달리고 있으며, 때로는



작업물량에 쫓겨 철야작업을 하는 경우도 종종 있다. 그럼에도 불구하고 이들의 임금 수준은 위탁업체의 정규직 노동자의 절반 수준에 불과하여 저임노동의 전형을 보여주고 있다. 즉, '부업'이라는 말은 저임금에 기혼여성의 노동력을 착취하는 것을 은폐하기 위한 말일뿐이다. 가내노동자들은 빈번한 임금의 체불과 불규칙한 일감으로 항상 생계에 대한 불

안감을 느끼고 있다. 또한 주거공간내에서 안전설비 없이 이루어지는 작업으로 인해 가내노동자들의 대부분이 신체적 고통을 호소하고 있으나 이에 대한 위탁업체의 지원은 전혀 없으며, 산업재해와 직업병에 대한 보호도 전혀 받을 수 없는 등 가장 열악한 위치에 놓여 있다.

여성노동자에게 남은 것은 ...

이처럼 노동시장의 유연화 전략이 그대로 적용된다면 여성 노동의 더욱 광범위하고 심각한 주변화와 파편화를 피할 수 없게 될 것이다. 이러한 여성 노동자의 주변화는

곧 여성노동자를 단순보조업무 등 저임직종에 집중시켜 장기적으로 성별분업구조를 강화함으로써, '동일노동 동일임금'을 교묘히 피해가며 여성노동력을 저임금에 착취하는 것을 유지할 것이다. 이렇게 하여 여성노동자들은 자본의 필요에 따라 이용되다가 부당하게 해고당하는 불안정 고용상태를 벗어나지 못하게 된다. 또한 현실적으로 법적 보호의 대상이 되지 못하는 비정규직과 4인 이하

작업장 등에 여성취업이 늘어남에 따라, 여성노동자들은 더욱 열악한 위치에 처하게 된다. 이와 함께 성별분업 구조를 기반으로 하고 있는 유연화 전략은, 그것이 전제로 하고 있는 산업구조 내부의 성별분업 이데올로기를 재생산하는 결과

를 낳게 될 것이다. 즉 '남성=생계부양자', '여성=가사전담자'라는 성별분업 구조를 강화시키고, 이는 전사회적 차원에서 여성 노동의 평가절하와 전체여성의 지위하락으로 이어지는 악순환의 고리를 만들어 낼 것이다.

3. 나가며

앞에서 살펴본 바와 같이 노동시장의 유연화 전략은 여성노동력을 수량적 유연화의 주된 대상으로하여 마음대로 해고하면서 고용이 불안정한 비정규직으로 몰아가고 있다. 이는 이전부터 산업예비군, 주변부 노동력으로서 이용되어 왔던 여성노동자들을 더욱 세련되고 교묘한 방법으로 착취하기 위한 것이다. 이로써 여성노동자들은 항상 주변부 노동력으로 머물게 되며 이는 전체여성들의 지위하락과 밀접한 관계를 가진다.

이러한 현실을 타개하기위해 정책적인 면에서는 이중노동시장구조를 깨트리기 위한 여성고용할당제 등을 시행해야 하며 현재의 비정규직 노동자들을 정규직화하고, 비정규직, 5인 이하 사업장의 노

동자들이 사회 보험, 복지 혜택을 받을 수 있도록 해야한다.

그리고 이를 요구하기 위해 가장 시급한 것은 여성노동자들의 조직화이다. 이제 여성들이 직접 목소리를 내어, 정규직의 비정규직화를 중지시키고, 여성노동자들이 더 이상 주변화되는 것을 막아야한다. 현재 여성들이 집중적으로 고용되어 있는 직종들이 사양화하면서, 여성노동자의 노조 조직률은 87년 9.5% (남성은 13.0%)에서 매년 감소하여 현재는 7.2% (남성 16%)이다. 그리고 여성의 정리해고와 비정규직화가 계속되면 더욱 감소할 것이다. 따라서 정규직 뿐 아니라 여성들의 취업이 늘고있는 비정규직 여성 노동자들까지도 조직화의 범위를

넓히는 것이 시급하다. 그리고 노동시장 의 억압적 고리를 끊어나가려는 노력이
에서 항상 여성을 효과적으로 착취하는 함께 이루어져야 할 것이다.
논리로 사용되어온 성별분업 이데올로기

아니, 이럴수가!

- 여성고용 관련 전문 상담기관 '평등의 전화' 최근 상담사례 -

" 300명 규모의 H회사에서 근무하는 여직원 20명은 주로 경리, 전산 사무직으로 일하고 있다. 어느날 회사는 여직원 전원을 계약직으로 돌리겠으니 싫으면 나가라고 한다. 남자들은 인사고과가 낮은 사람을 중심으로 계약직으로 돌린다고 한다. 그런데 여직원은 아무런 단서조항 없이 전체 여직원을 계약직으로 한다고 하니 부당한 것 아닌가? "

" 생활 정보지에 근무하는 정식 여사원이다. 회사에서는 여성직원 15명을 개별적으로 불러 인원이 남으니 일용직으로 전환을 하던가 퇴사를 하라고 한다. 어떻게 해야 좋을 지 모르겠다. 그리고 퇴사후 실업급여를 받을 수 있는가? "

" 광주의 ▲▲전자는 전체 조퇴시간에 '출산휴가에 들어간 사람들은 다시 회사에 나올 생각을 하지마라, 이후 출근하더라도 이미 일자리는 없을 것이다'라며 공공연하게 출산 휴가에 들어갈 여성들에게 퇴사를 종용하였다. "

" 마산 △△회사는 한 부서의 물량과 기계를 외주로 빼고 그 업무를 맡고있던 여성노동자에게 퇴사 형식을 취하고 외주회사로 가라고 하였다. 그러나 이 와중에서도 회사는 계속 신규 인원을 모집하고 있는 상태였다. 한여성노동자가 퇴사를 하지 않겠다고 버티자 임시직이 하던 청소일을 시키다가 급기야 해고통지서를 보내왔다. "

" ▲▲사에서는 일용직 여성들100여명을 해고하고 파견업체를 통해 수십명의 재택 근무 여성노동자들을 신규채용하였다. "

" 노조도 있는 병원에서 폐경기의 조합원들 4-50 명을 한명씩 불러 폐경기임을 확인하고 생리휴가를 주지 않겠다고 한다. "

스물의 희망 스물넷의 정만

간단한 신청서작성을 통해 여러분은 여성문제 연구회의 성원이 됩니다.



그대 아직 꿈꾸고 있는가?

얼마전까지만 해도 “그녀는 프로다. 프로는 아름답다.”라고 말하는 광고 문구가 인기를 끌었다. 지금도 그러하지만 대중매체에서 드러나는 여성들의 모습은 하나같이 전문인으로서 능력을 인정받고, 편안한 자기만의 여가를 누리는 멋진 여성들이다. 현재 우리가 생각하는 우리의 미래도 이와 다르지 않다. 멋지게 일에서 인정받고 당당한 인생을 살아가는 모습이 우리가 개인적으로 생각하는 우리들의 모습이다. 그렇다면 과연 이러한 우리의 생각은 정말 실현될 수 있는 우리의 모습인가? 우리보다 앞서 노동시장에 진출한 여성대졸자들의 고용현황과 노동시장에서의 위치를 아는 것은 취업을 준비하는 우리에게 어느정도 도움을 줄 것이다. 그들의 객관적인 모습을 고찰함으로써 우리의 앞으로의 모습과, 노동시장에 진출했을 때 부딪힐 수 있는 현실적인 벽을 조금은 알수 있을 것이기 때문이다. 지금부터 우리는 ‘노동시장에서의 여성대졸자의 위치’를 알아보고, 같은 대졸자로서 노동시장에서 참여한 남성들과 그 위치를 비교함으로써 성별이라는 매개에 따라 노동시장은 어떻게 차별적으로 분리되어 있는지 알아볼 것이다.

1. 노동시장에서 대졸여성의 지위

노동시장에서 여성들은 사회의 가부장적인 구조와 이를 옹호하는 자본의 논리에 의해 이중의 착취를 당하게 된다. 동일한 노동을 하면서도 남성의 임금에 못미치는 임금차별을 경험하고, 여성직과 남성직이라는 애매한 분리의 기준으로 인해 여성이 하는 일 자체가 비숙련노동으로 규정되는 것을 보게 되는 것이다. 또한 여성은 경제 불황기에 언제나 ‘여성의 위치는 언제나 가정’이라는 자본의 이데올로기 공세속에서, 산업예비군으로서 쉽게 고용되고, 쉽게 해고되는 고용불안정의 상태에 놓여져 왔다. 이러한 성차별적인 노동시장에서 여성들이 겪는 차별들은 학력에 따라 그리 큰 차이를 보이는 것은 아니다. 이러한 노동시장의 성차별적 구조를 전제하고, 구체적으로 이러한 노동시장에서의 여성대졸자의 지위를 알아보자.

가족수가 줄어들고 경제력이 성장하면서 우리나라의 여성교육률은 꾸준히 상승해, 1996년 현재 4년제 졸업자중 여성의 비율은 41.4%로 전체의 1/3이상을 차지하고 있다.¹⁾ 노동시장에서 대졸여성고졸이하의 여성의 상황을 비교할 때, 대졸여성들은 저학력

대졸 여성들은 전체
여성노동자중 가장 낮은
취업률을 보이고 있다.

1) 손승영, <노동시장에서의 대졸여성의 지위>, 석순11집.



여성들에 비해 상시고로서의 취업률이 높으며, 남녀의 임금격차가 고졸이하의 학력을 소지한 여성들에 비해서는 작게 나타나고 있다. 반면 대졸여성들은 낮은 취업률로 인하여 전체 여성노동자중 가장 낮은 취업률을 경험하고 있는 집단이다.²⁾ 또한 전문기술직이나 행정관리직의 경우는 대부분 자녀출산후의 퇴직제도가 관행처럼 실시되어 저학력 여성들과 마찬가지로 기혼여성들은 비정규직의 취업률이 높으며 공식조직에서 일하는 비율도 낮다.

대졸남성들과 비교해 볼 때, 대졸여성의 경우 63.7%가 교사, 약사, 간호사직등 전문기술직에 종사하고 있고, 0.2%정도의 여성은 행정관리직, 27%의 여성은 사무직에 종사하고 있다. 이러한 여성의 취업상황을 남성과 비교할 때³⁾ 여성대졸자들은 대체로 남성에 비해 여성직이라고 불리는 일, 임시직, 승진의 기회가 1

2) 우리나라 대졸여성의 취업분포에 있어 전문직의 비율을 보면, 1980년 73.8%, 1985년 76.7%, 1980년 60.9%, 1995년 59.6%로 매년 감소하고 있는 것이다.

3) 남성의 경우 46.4%가 사무관련직, 31.0%가 전문기술직, 3.4%가 행정관리직으로, 여성에 비해 정규직, 핵심노동에 집중해 있다.

제한되어 있는 일에 종사하고 있음을 알 수 있다. 이러한 성별 직종분포에서 우리는 노동시장이 남성노동자를 중심으로한 핵심적 노동시장과 여성노동자를 그 대상으로하는 주변노동시장으로 노동시장이 분열되어 있음을 말해주는 것이다.

2. 대졸여성들의 전문직에 대한 환상

대졸여성들은 스스로를 어느정도 지식인이라고 생각하며 노동에 대한 높은 욕구와 직업의식을 가지고 있어, 취업에 있어서도 전문직을 선호한다. 그러나 여대생들이 대체로 선호하는 전문직은 카피라이터, 프로그래머, 디자이너, 기자, PD, 작가 등 매우 제한된 몇가지에 집중되어 있다.

이러한 전문직을 여성의 취업이라는 면에서 생각할 때 몇가지 공통적인 문제점을 지닌다. 먼저 여성들에게 추천되고, 여성들이 선호하는 전문직은 정규직이라기 보다는 평생노동을 보장할 수 없는 임시직일 경우가 많다는 것이다. 일반적으로는 이를 프리랜서, 자유직으로 표현한다. 이러한 자유직이라 불리는 많은 직업을 여성들은 그 직업이 갖는 매력에 끌려 선택하게 된다. 반면 이러한 모든 것이 자신의 능력에 전적으로 좌우되기 때문에 생계를 유지하기 힘들 수도 있다. 그리고 사회적으로 각광받는 자유직 여성들은 이들 중 극소수의 여성들이다. 결국 이러한 전문직이라

여성들의 전문직은 정규직이라기 보다는 평생노동을 보장할 수 없는 임시직일 경우가 많다.

는 미명하에 여성들이 선호하고, 그 여성들이 결혼전의 한시적인 기간동안만 사용하고서도 언제든지 다른 여성들로 충원할 수 있기 때문에 더욱 열악한 작업환경을 만들게 된다.

또 다른 문제로 이러한 직업들은 대개 기업내의 관리자로 승진할 수 있는 영역과는 동떨어져 있는 직업으로, 자기의 독자적 일은 인정받을 수 있는 반면 승진의 한계 영역이 명확하다는 것이다.

결혼과 함께 구성작가를 그만둔 한 여성의 말이다.

"웃긴게 자기 일에 대한 자부심은 굉장히 강해요. 왜 그런지 모르겠어요. 전문직이라는 인식은 있지만 동시에 오래 할 수 있는 직업은 못되거든요. 젊었을 때 젊었어예요. 방송국에 가보세요. 다 20대 초반의 젊은 여자들이고, 20대 후반이나 30대 초반은 거의 없어요. 경력이 7년 이상 되면 완전히 최고참이에요. 경력이 필요한데 그걸 젊은 여들을 따라갈 수 없고, 프로그램이 인기없으면 그만 돼요. 방송을 계속하려면 경력이 못해요. 아예 남들이 방송국에서 일한다고 하면 정말 죽는게 있어서 그런가 봐요."

사보편집인으로 4년째 일하고 있는 여성의 말이다.

"편집학원에 다니는 여학생들이 많은 것으로 알고 있는데 저는 되도록 멀리하고 싶어요. 좀 어렵더라도 일반사원으로 입사를 하는 게 장기적으로 볼 때 훨씬 나은 것 같아요. 처음에는 사보편집일이 비교적 복지도 자유롭고 근무시간에도 외출이 가능하고 해서 좋아했지만 지금은 한계를 많이

느끼고 있어요. 회사내에서 일하는 보람을 느끼는 것은 일 자체도 있지만, 역시 자기가 승진하면서 뭔가 발전하고 있다는 느낌을 갖는 거잖아요? 입사한지 10년이 지나도 같은 일만 계속한다면, 그러기도 불가능하겠지만, 스스로도 불안해 지는거지요. 호봉은 계속 올라가는데 업무변화도 없이 계속 다니다가 언젠가 회사에서 쫓겨나는 것이 아닐까 하는 불안등이에요. 또 같은 일만 하는 것 자체가 지겹기도 하지요."

3. 고용방식상의 성차별

최근 대기업에서는 새로이 신입사원 인턴제와 여성전문인력 공채를 실시하고 있다. 인턴사원제는 대학졸업예정자들을 대상으로 방학기간을 이용하여 기간 현장학습을 시킨다음 근무성적



에 따라 정식사원으로 채용하는 방법이다. 그러나 기업이 이를 대부분 비공개 추천에 전적으로 의존을 하고 있기 때문에 특히 남녀공학에 재학중인 여대생의 경우 남학생이 우선적으로 추천이 되는 풍토에 의해 손해를 보는 경우가 많다. 따라서 이러한 비공개 형식의 인턴사원제가 확대 될수록 고학력 여성의 취업문은 점점 좁아질 것이다.⁴⁾

대기업이 밝히고 있는 여성채용방식에는 몇가지 방식이 있다. 첫째는 채용공고를 한후 여성만 따로 뽑

4) 대우의 경우 인턴사원제의 확대실시로 분리공채에 비해 여성비율이 절반이하로 줄어들었다.

는 방법이다. 이러한 공개채용의 경우는 대졸여성의 고용비율을 높이는데 기여해 왔다. 그러나 대기업의 신입사원 공개 채용이 늘어나고 있음에도 대졸여직원의 공개채용이 줄어든 것은 그동안 대졸여성을 별도로 공채해 왔던 기업들이 여성인력 공개채용규모를 대폭 줄였기 때문이다. 또한 이러한 여성전문인력공채는 분리된 공개채용이므로 여성들은 대체로 특정부서에서 일하도록 미리 정해져 있어 기존의 남녀간의 업무분담을 지속시키는 기제로 작용한다. 전문여성인력으로 채용된 여성은 주로 여성들만 경쟁하는 부서에서 일하므로 자연 남성에 비해 승진이 늦춰질 뿐 아니라 기업의 경영이 부진한 경우의 인원 감축시에는 쉽게 피해자가 될 수 있다.

둘째는 남성과 함께 공개 경쟁시험으로 여성을 뽑는 방식이다. 그러나 이 방식도 성차별 없이 정정당당히 실력을 겨룰수 있는 가장 합당한 방법인 듯이 보이지만 겉질을 벗겨보면 남녀차별의 요소가 존재하고 있어 여학생채용에 큰 도움을 주지 못하고 있다.

현재 5%에 불과한 대기업의 여성비율을 감안할 때 성차별을 해소하기 위한 방편으로라도 여성전문인력의 할당제는 권장되어야 한다.

4. 앞으로의 전망과 제언

지금까지 살펴본 노동시장에서의 대졸 여성의 위치는 우리가 생각했던 것보다도 훨씬 열악하다. 남성들에게는 핵심 정규직 노동의 자리를 부여하고 여성들에게는

많은 숙련도를 요구하지 않는 생산직, 단순 사무직을 배치하는 노동구조속에서 여성대졸자는 이러한 남성들의 핵심 노동의 공간으로 침입하려는 침범자인 것이다. 이러한 상황에 대처하기 위해서는 여대생 스스로가 노동시장의 가부장적 문화를 불식시키고자 하는 주체가 되어야 하며, 대졸여성들의 취약한 지위를 인식하고 여성들의 정치적 정치적이고 집단적 힘을 모아낼 수 있는 방안들을 모색해야하는 것이다. 가장 중요한 사실은 이러한 고용차별을 전체 여성노동자의 관점에서 바라보아야 한다는 것이다. '평생평등 노동권'의 확보를 위한 다양한 실천지점들을 모색하고 여성노동력 자체를 부차적으로 여기는 이 사회에 대한 능동적인 변혁의 움직임을 만들어가야 할것이다.



가내노동자에 대한 정부의 공식적인 통계가 거의 없어 가내 노동자의 규모와 추이를 확인하기가 거의 불가능하다. 다만 1980년대 말부터 기업의 외부하청의 확대로 전 제조업에서 가내노동자수가 증가하고 있음을 추정할 수 있다.

가내하청 노동자들의 대다수는 여성, 특히 기혼여성들이며 이들은 대기업과 중소기업, 중간 매개자를 거쳐 하청의 고리로 연결된 자본주의 노동시장의 최하 말단에 위치하면서 다양한 일을 하고 있다.

이들이 하고 있는 일을 보면, 미싱, 실밥따기, 구슬 꿰기, 수놓기 등의 의류산업과 납땜과 전자제품 조립 등의 전기전자산업, 장난감 산업, 목걸이, 귀걸이 등의 장식품, 마늘 까기 등의 식품업등으로 우리나라에는 80여종의 일감이 있는 것으로 알려져 있다. 이러한 다양한 물품생산에 종사하고 있는 이들은 우리나라 제조업을 가장 말단에서 받치고 있는 받침목이 되고 있는 것이다.

그런데 업종에 관계없이 여성들이 가내노동을 선택한 동기는 집안일, 특히 자녀양육과 병행하여 집에서 할 수 있는 일이라는 점이다. 즉 가사 및 양육의 일차적인 책임이 여성에게 있는 현실에서 여성은 남성에 비해 이동의 제약이 있게 되고 이로 인해 많은 여성들이 가내노동을 선택할 수밖에 없는 것이다.

이들의 노동시간을 보면, 하루 8시간에서 9.28시간에 이르는 장시간 노동을 수행하는 등 정규직 못지 않은 시간을 노동을 하고 있어 결코 '부업' 이라 보기 어렵다. 그러나 이들 기혼여성들은 비정기적으로 집에서 일한다는 이유로, 집밖에서 일하는 기혼여성노동자의 1/3 정도에 해당하는 저임금을 받고 있다. 또한 빈번한 임금체불과 불규칙적이고 불충분한 일감으로 인한 생계에 대한 불안감에 항상 시달리고 있으며, 산업재해와 직업병에 노출되는 경우에도 보호받을 수 없는 가장 열악한 노동조건에 놓여져 있는 실정이다.

가내노동의 종류별 노동조건
및 제조업 공장근로자와의 비교

구분	1일 노동시간	시간당 임금액
가내노동자평균	7.74	627
편직	9.28	777
미싱	8.99	958
바느질	7.18	436
기타조립	7.33	500
제조업공장근로자		
남자	9.57	1,659
여자 미혼	9.56	832
여자 기혼	9.77	808

정부의 실업정책 이대로 좋은가?

새정부 출범 이후 하루도 빠짐없이 TV와 신문 등의 매스컴은 경제위기를 알리는 기사들로 온통 가득차 있다. 경제난을 이기지 못한 가정들의 가족동반자살, 기하급수적으로 증가하는 실업자들, 늘어가는 결식아동들... 이 경제난이 장기화 될 수 있다는 전문가들의 예상과 우리 사회가 경제위기로 붕괴할 수도 있다는 위기감에 온 사회가 무겁게 침체되어 있다. 그러던 중 드디어 정부에서는 200만이 넘는 실업자들의 생계를 보장하기 위한 실업정책을 발표했다. 그러나 정부가 추진하고 있는 각종 실업대책은 이미 사회의 각 분야로부터 부정적인 반응을 얻고 있다. '실속 없는 실업대책', '땀 방식 노동 정책', '실업방지책도 일자리 창출 대책도 없는 정책'이라는 등 언론 및 노동계의 반응은 현재 실업대책이 지난 한계를 여실히 드러내고 있다. 현단계 정부의 실업정책을 살펴보고 이것이 어떠한 문제를 안고 있는지, 특히 여성에게 미치는 영향을 주로 살펴보기로 하겠다.

정부의 실업대책

실업발생을 최소화하기 위한 노력

- 중소기업 자금난 완화를 위한 신용보증확충, 여신확대, 대출금상환 연장조치등 중소기업 경영안정 지원
- 업무공유 지원, 일시휴업지원, 인력재배치 지원, 고용유지 훈련지원 등 기업의 해고회피 노력지원
- 신중한 고용조정 관행 정착: 기업의 인력 감축시 근로자와 협의, 설득

새로운 일자리의 마련

- 공공투자사업의 조기집행 및 공공근로사업의 확대
- 소기업 등 창업촉진 지원과 수출 기업의 고용확대
- 외국인 투자 촉진 등

취업능력을 높이기 위한 직업훈련과 취업알선

- 실직자, 신규실업자 및 재직근로자에 대한 특성별 직업훈련 강화
- 대기업의 대졸자 인턴 사원제 유도
- 구인, 구직 연계체제 확충 등

실업자에 대한 생활 안정 지원

- 실업급여 적용확대, 급여수준 인상 및 지급기간 연장 등 혜택 확충
- 실업급여 비수혜자에 대하여 생활안정자금, 생업자금, 주택자금 용자, 의료비 및 교육비 지원 등
- 공공근로사업의 실시

정부의 실업대책은 4가지 사업 16개 항목에 40여개 이상의 세부 프로그램으로 나눌 수 있으며, 소요예산은 총 7조 9,000억원이다.

1. 정부의 실업정책 무엇이 문제인가

현실적 기초가 결여된 정책

정부는 4월초 현재 실업자수가 150만정도이며 약 %의 실업률을 기록하고 있다고 발표했다. 그러나 노동계와 여성계가 추정하고 있는 실업자수는 200만이 넘어서고 있다. 이러한 큰 차이는 실업률을 계산하는 방법의 차이에서 기인한다.

공식 통계상으로 '실업'은 근로의 의사와 능력, 그리고 구직의사를 가지고 적극적인 구직활동을 하였음에도 불구하고 조사기간 1주일 중 소득이 있는 일에 종사하지 못한 상태를 말한다. 이 말을 돌려 생각해 보면, 조사기간 1주일 중에 단 1시간이라도 수입을 목적으로 일한 자나, 조사기간 중 18시간 이상 일한 무급가족종사자, 또는 조사기간중 일시적 병이나 일기 불순, 노동쟁의 등으로 일하지 못한 일시 휴직자들을 '취업자'로 간주한다는 것이다. 즉 이같은 실업률 산출은 현실적으로 거의 실업상태에 가까운 다수의 불완전 취업자를 제외한 것으로, 실업의 심각성과 고용 불안정의 실태를 은폐하고 있는 것이다. 특히 다수의 여성 노동자들이 일용직, 임시직, 단시간 근로, 무급가족 종사자의 대부분을 차지하고 있는 현실에서, 여성 실업의 은폐 정도는 더욱 심각하다 할 수 있다. 그러나 실질적으로 실업상태에 가까운 이들 실망근로자¹⁾ 등 불완전 취업자층을 실업률 계산에 포함시킨다면 실제 실업률은 예상치보다 훨씬 증가하게 된다.



실업률 6%유지. 가능한가?

정부와 IMF는 98년 실업률을 6% (132만명)로 설정하는 데 잠정합의한 것으로 보도되었다. 그러나 실제 실업률은 정부의 예상보다 훨씬 높을 것이라 예측되는데 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 남성들의 실직과 고용불안정의 증대, 실질 임금의 저하로 그간 '비경제인구'에 있던 여성들이 노동시장에 대거 참여하게 될 것이다.

현재 우리 사회에서 공식적으로 '비경제활동인구'²⁾로 분류된 적지 않은 수의 여성들이 실망근로자로 존재하고 있다. 구직활동을 하지는 않았으나 취업의사가 있는 여성인구는 공식적으로 집계된 실업자의 수보다 훨씬 큰 것으로 나타난다. 92년 현재 완전 실업자는 14.6만 명인데 비해 비구직 취업희망자는 165.8만 명으로 완전실업자의 11.4배에 달한다. 비구직 취업희망자를 실업자에 포함시켜 실업률을 환산했을 때 25-39세 계층에서 공식 실업률은 2.9%인 것에 반해 실망근로자를 포함한 실업률은 28-29 %로 나타나고 있다.

둘째, 적대적 기업인수 및 합병은 정리해고의 남용을 가져올 것이다. 적대적 M&A의 허용과 수액주주들의 권리행사권이 커짐에 따라 기업은 위기시가 아니더라도 일상적으로 대량감원을 할 가능성이 커졌다. 정리해고를 통한 대량감원은 단기적으로는 기업의 주주들과 경영자들에게 이익을 가져다주기 때문에 정리해고의 남용으로 실업자가 크게 증가할 수 있다.³⁾ 따라서 정부의 실업률 6%는 "꿈의 수치(數値)"라고 밖에 볼 수 없는 것이다.



공공근로사업의
임금은
30-50만원
으로 최저 생계비
수준에도 훨씬 못
미치고 있다.

공공분야 일자리 창출, 그 효과는?

정부는 새로운 일자리의 마련을 위해 공공투자사업4을 상반기에 조기 집행하고 공공근로사업을 집행하기로 했다.

공공근로사업의 내용을 보면, 환경정화, 푸른 숲 가꾸기, 자원재활용, 자료정리 조사, 공공시설 보수정화, 지방공간기동 봉사대, 민간자율 봉사활동 등 2-8개월의 임시직에 집중되어 있고, 임금 수준도 최저생계비 수준에 훨씬 못미치고 있다.⁵⁾ 그리고 사업의 내용은 대규모의 고용창출을 위한 사업으로 평가하기 어렵다.

또한 가족생계와 소득에 있어 주요한 위치를 차지했던 가족구성원의 실직으로 인해, 그간 경제활동에 참여하지 못했던 기혼여성들이나 졸업과 동시에 실직되는 신규실업자들에 대한 일자리 창출은 거의 보이지 않고 있다는 점에서 현재의 실업정책이 대단히 임시적인 정책이라고 볼 수밖에 없다.

직업훈련 정책의 허와 실

정부는 실업대책에서 취업능력을 높이기 위해 직업훈련을 실시하겠다고 말한 바 있다. 여기서 훈련직종은 선반, 기계조립, 전기용접, 건축배관, 보일러, 귀금속가공, 자동차정비, 전기도금, 산업 디자인, 실내 디자인, 미용 및 기타 사무 기술직 관련 직종이 주를 이루고 있다. 그러나 전문가들은 이러한 직종의 다수가 실업의 증대와 더불어 공급 과잉상태가 될 것이라고 예상하고 있다.

일자리가 없는데
무엇을 위해
직업훈련을
받는가?

현재 실업의 원인은 기능부족이 아니라 일자리 부족에 있다. 일자리 자체가 절대적으로 부족한 상황에서 이미 실업자가 된 경력 기능자를 훈련시키는 것이 어떠한 효과가 있을 것인가. 여성 직업훈련정책의 경우를 살펴보자. 노동부는 여성의 직업능력 개발을 위해 '주부취업 적합직종(?)'의 훈련을 확대하겠다고 발표했다. 여기에는 제빵, 조리, 미용, 양재, 도배사 등과 정보처리, 정보통신 등이 속한다. 그러나 위와 같은 "주부취업 적합직종"이 과연 수요가 존재하는 것인지에 대한 어떠한 분석없이 이러한 직종의 기능훈련을 하는 것이 여성 취업에 어떠한 기여를 할 수 있을 것인가. "일자리가 없는데 무엇을 위해 직업훈련을 받는가"라는 질문은 이미 고실업을 경험하고 있는 선진각국에서 수년전부터 제기되어 오고 있다.

실업정책의 근간에는 기부정제가 있었다.

여성을 잡아라?!

정부의 실업정책의 목표 가운데 하나는 실업률을 최소화하는 것이다. 실업률이 5%가 넘으면 실업의 사회적 비용은 우리 사회의 기존 문화나 사회적 관계를 시위나 폭동등으로 파괴시킬 가능성이 있다고 판단하기 때문이다. 현재 정부 정책 결정기구내에는 IMF 관리체제 아래에서 우리 경제가 다시 살기 위해서는 충격흡수층이 필요하며, 그 충격을 여성이 막아내는 것이 필요하다는 의견이 비공식적으로 존재한다. 정



부가 다수의 여성을 포함하는 실망근로자를 노동시장으로 유인하는 정책을 적극적으로 추진하게 되면 이들 실망근로자는 비경제활동 인구대상에서 경제활동 인구대상화되어 실업자 상태로 전환될 것이다. 따라서 실업률 수준을 낮추기 위한 정책이 노동공급을 증가시켜 오히려 실업률을 높이는 결과를 초래할 수 있다는 노동정책의 딜레마를 신중히 고려해야 한다는 것이다.

여성이 실망노동자의 다수를 차지한다는 점을 감안할 때 여성을 어떻게 비경제활동인구로 묶어두는가가 실업 억제정책의 중요한 과제가 된다. 이를 위해 가장 효과적인 방법은 탁아정책, 모성보호 등 복지정책을 최소화하고, 국가에서 수행하던 기능의 상당 부분을 가족의 기능으로 전환함으로써 여성들이 수행해야 할 일의 부담을 더욱 늘리는 것이다. 모성정책이 미흡한 상황에서 경기가 침체되면 비가구주인 기혼여성의 노동시장으로부터의 이탈은 현저하게 나타난다.

결과적으로 여성에 대한 실업대책을 강화하면 할수록 실업률이 높아지게 되는 역설적 상황이 벌어지게 되어, IMF 체제하에서의 정부의 노동, 복지정책의 핵심은 여성을 가정에 묶어두어 남성가장의 실업을 최소화하는데 있는 것이다.

남성중심의 실업대책

지금까지 나온 실업정책에서 실업자는 '남성' 실업자를 의미하며 여성에 대한 실업정책은 거의 부재하다. 구체적으로 살펴보면 고용창출을 위한 공공사업은 주

로 남성직종으로 이루어지고 있으며, 실업보험의 수혜자들도 주로 남성이다. 정부가 가장 강력한 고용정책 대안으로 제시하고 있는 실업급여제도의 경우 이의 수혜자가 될 수 있는 여성은 극소수이다. 현행 고용보험법에 따라 실업급여를 받을 수 있는 사람은 (1) 30인이상 사업장에서, (2) 실직전 18개월 동안 12개월 이상 보험료를 납부한, (3) 비자발적 실업자이다. 그러나 영세 중소기업, 임시직 등 비정규직에 집중고용되어 있는 여성들의 상황을 볼 때, 실업급여를 중심으로 한 고용보험 제도는 여성 실업 해결에 많은 한계를 갖고 있음을 알 수 있다.

각종 실업대책 대부사업의 경우, 대부 자격은 '부양가족이 있는 세대주'에 한정된다. 단, 비세대주가 사실상 가족을 부양하는 경우 비세대주도 대상이 될 수 있다. 그러나 실질적으로 비세대주가 대부를 받기 위해서는 세대주가 20세 이하이거나, 또는 60세 이상이거나, 또는 3개월 이상의 치료를 요하는 상태가 아닌 경우는 대부를 받을 수 없다. 여기에는 한 가족의 생계부양자는 남성 가장 한사람으로 이루어져 있다는 가부장적 성별분업이대물로기가 전제되어 있는 것이다.

2. 어떤 실업대책이 필요할까.

현재의 실업은 일시적 경제위기 때문이 아니라 구조적인 문제이기 때문에 실업장기화는 필연적이다. 따라서 보다 장기적이고 종합적인 실업대책이 수립되어



야만 할 것이다.

첫째, 부당한 노동행위에 대한 감독을 강화해야 한다. 현재 실업대책의 수준이나 턱없이 부족한 예산으로는 200만의 실직자에 대한 생계보장 및 사회적 지원을 하기 힘들다. 따라서 최대한 실업을 방지하는 정책에 방점을 두어야 할 것이다.

이를 위해 불법적으로 진행되는 부당해고와 정리해고 근절을 위해 강력한 조치를 마련하고, 특히 여성 노동자에 대한 성차별적인 부당해고에 대한 정부의 강력한 조치가 필요하다.

둘째, 노동시간 단축을 통해 고용을 유지하고 창출해야 한다. 노동계에서는 장기적으로 2000년까지 법정 노동시간을 연간 2000시간으로 단축하면 연간 200만명 이상의 고용창출 효과를 기대할 수 있다고 한다.

셋째, 공공분야에서의 고용창출정책에서 효과를 기대하려면 직종이 어느 정도 지속적이고, 사회전체의 생산활동에 도움이 되며 임금수준 또한 현실적이어야 한다. 이를 위해서는 대규모 건설인력이나 사회복지요원의 대량채용 등에 의해 고용을 공공부문에서 창출해야 한다.

따라서, 특히 여성고용창출에 기여하는 바가 클 것으로 예상되는 사회복지요원의 대폭 증원해야 한다. 이를 위해 가장 우선적으로 실직 가장 여성노동자에게 참여기회를 제공해야 하며, 실업 급여조차 받지 못하는 영세사업장에서 실직된 기혼 여성노동자들에게 참여기회를 제공해야 한다.

넷째, 고용평등기구 설치를 통한 여성고용의 유지가 필요하다. 현 경제위기와 성별분업·가족임금과 같은 가부장적 이데올로기는 노동시장에서 여성의 배제와 주변화를 가속화하고 있다. 저성장으로 인한 실업의 증대, 정리해고와 파견제의 허용으로 여성들은 가장 일차적인 피해자가 될 것이다. 특히 긴축재정 속에서 여성노동자에 보호는 축소될 전망이다. 따라서 정부의 적극적인 여성정책이 반드시 필요하다. 고용평등기구를 설치하여 고용상의 성평등을 제고하고, 여성들의 노동시장 참여를 촉진할 수 있는 정책을 추진하고 집행해야 할 것이다.

현시기 여성 노동자들은 남성들에게 생존권까지 양보하라는 강요를 받고 있다. 경제가 어려워지자 성차별적 이데올로기가 극성을 부리고 있어 미약하나마 지금까지 쌓아온 여성의 평등노동권의 요구조차 위협받고 있는 것이다. 여성노동자들이 인간으로서 너무나 당연한 노동의 권리·생존의 권리를 되찾기 위해서는 앞에서 지적인 정책적 대안의 마련도 중요하지만, 보다 근본적으로 여성노동자 스스로가 현실을 자각하고 적극적으로 대응하려는 자세가 필요하다.



1) 실망근로자는 일자리가 없어서 취업을 포기한 상태의 근로자이다. 경기 위축시에는 구직을 포기하는 실망근로자가 비경제활동 인구로 전환되기 때문에, 실업률의 급상승을 막아주는 노동시장의 완충작용을 한다. 98년도 실망근로자는 전체 실업자의 약 40%로 전망되며, 이들의 대부분은 여성이다.

2) 전체 인구 중 만 15세 이상 인구 중에서 조사기간 1주간 중, 취업자도 실업자도 아닌 자, 즉 "집안에서 가사와 육아를 도맡아하는 가정주부, 학교에 다니는 학생, 일을 할 수 없는 연소·연로자와 심신 장애자, 자발적으로 자선사업 및 종교단체에 참여한 자, 구직 단념자" 등을 의미한다. 이러한 용어규정에 따라 가사 및 양육 부담으로 조사대상 주간 중에 구직활동을 못하였거나 구직 의사가 있으나 구직 가능성이 없다고 판단되어 구직활동을 하지 않은 소위 실망근로자층은 비경제활동 인구로 분류되어 실업자에 포함되지 않게 된다.

3) 주식 투자자들의 이익을 극대화하기 위해 금융투자기금사의 관리자들은 투자 대상 회사에 강경한 이사를 투입시켜 대량 해고를 통한 '경영합리화'와 그에 따른 단기적 주가 상승을 꾀해왔다. 이 논리는 회사 노동자들이 왜 실제로 회사가 상당한 이익을 냈음에도 불구하고 해고될 위험에 처할 수 밖에 없는지를 잘 설명해 준다.

4) 금년 상반기 예산 배정비를 상향조종, 휘발유세 인상들을 통한 SOC사업 확대, 공공기관의 중소기업제품 우선 구매사업 조기집행, 한전의 송배전시설 투자확대가 이에 속한다.

5) 정부는 공공근로사업 보수 수준을 월30-50만원 으로 변경 수정했다. 이 발표에 대해서 많은 지적이 있었다. "산업을 숙아내는 것처럼 위험도와 노동강도가 높은 일에도 상대적으로 단순한 다른 일과 똑같이 50만원을 주는 것은 비현실적이다", "이런 식이라면 공공근로사업이 일자리를 제공하는 것이 아니라 그저 임시 방편으로 생계를 지원하는 수준으로 전락할 수밖에 없다."

(98. 4. 6일자 한겨레 신문)

HERSTORY,

바로 당신이 주인공입니다!

지금

당신의 삶은 '그'의 삶이 되고 있습니다.

역사속에서 버림받은 여성,

당신은, 당신의 '죽음'에 만족하십니까?

이제 우리는 우리들의 역사를 말하려 합니다.

HERSTORY를 되찾고,

진정한 OURSTORY를 만들어 나갑시다.



☼ HERSTORY는 여학생위원회 산하 여성학 학회입니다.

체계적이고 수준높은 여성학을 접하길 원하는 모든 안암의 학우들을 환영합니다.

☼ HERSTORY 3기 모집

모집시기 : 9월 초

모집대상 : 여성문제에 대한 관심을 가지고 열성적인 활동을 고민하고 있는 사람

HERSTORY

비트 코인이 무엇인가?

비트 코인은 무엇인가? 비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다.

비트 코인은 2009년에 처음 생성되었다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다. 비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다.

비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다. 비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다.

비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다. 비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다.

비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다. 비트 코인은 디지털 통화로, 중앙은행이나 정부에 의해 발행되지 않는다. 비트 코인은 분산형 네트워크를 통해 생성되고 유통되며, 거래는 블록체인 기술을 통해 검증된다.

