

여성 노동권 확보!

진보진영 내 가부장성 철폐!

110주년 메이데이

여/聲 자료집

110주년 메 · 이 · 데 · 이 · 기 · 획 · 단 여/聲

[권두시]

딸딸이 아버지

-조선훈-

딸딸이 아버지
등 뒤에서 날 부르는 소리 아니라 해도
비웃는 듯한 목소리에 읊쩔
나도 모르는 주늑이 든다

어찌자고 딸만 돌이가
죽어 채사밥도 못 얻어 먹을텐데
장모님의 안스런 꾸념에
힐끗 아내를 돌아본다

미안할 것도 죄 될 것도 없네
곰국 사골 우리듯 우려먹고도 모자라
결혼 했다고, 애딸린 엄마라고
곰절 일 더 부러먹고
날리통 구조조정에 켈 먼저
생휴부러 강제반발, 가족수당 삭채, 임금삭감
이땅에 여자로 태어난 죄가
뼈 마디 마디 바람들어
다 우려낸 사골처럼 뼈속 깊이여
구멍이 나도록 우려먹는 여자여!
내 어머니의 이름이여!

한 줄 빛도 없이
어두운 뱃속에서 죽임을 당해야 하는
죽어도 살아도 비참한 이름이여

너희들이 노동자가 되고
엄마가 되기전에
사람으로 노동자로 환히 밝은
세상 열어야지
눈에 넣어도 아프지 않는 사랑하는 딸들아!

..... 진보진영 내의 가부장성 철폐!

여성노동권 확보! 가부장성 철폐!

진보진영 내의

목 차

▲ 권두시

▲ 차 례

▲ 우리는 메이데어로 간다!

▲ 「정세글」

더 이상 물러설 수 없다! 여성노동권 확보!

▲ 「비정규직」

신노예제도 : 비정규직

▲ 「실업」

관리로부터의 배제, 노동으로부터의 추방

▲ 「진보진영 내 가부장성」

해방을 위하여

▲ 「군가산점제」

군가산점에 관한 논쟁들

▲ 「남은숙제」

일보 전진을 위한 곱씹어보기

▲ 「광고」 니나노? 아~ 니나노!

[기획의도]

우리는 메이데이로 간다!

“살아갈 수 있는 『권리』를 가지기 위해서는,
살아남을 수 있는 『자력』이 필요한가.”

메이데이

는 매년 5월 1일 전세계 노동자들이 파업과 집회 시위를 통하여 노동자들의 힘을 과시하고 노동자들 앞에 놓여 있는 문제들을 해결해 나가는 노동자 단결의 날, 노동자 투쟁의 날, 노동자 국제 연대의 날이다. 지나온 투쟁을 기념하고 단결을 확인하는 노동자 축제의 날이기도 하다.

그러나

“노동조합에 여성간부가 단 한 명이라도 있었더라면...”

99년

울산현대 자동차 노동조합 측이 여성노동자들을 스스로 해고자 명단에서 탈락시킨 사건을 떠올려 보자. 여성의 노동권은 생존권이 아니라는 식의 허구적 이데올로기 속에서 여성노동자들은 ‘투쟁하는 주체’로도 노동하는 주체로도 인식되고 있지 못한 것이다. 자본의 구조조정에 맞서 해고자 복직 투쟁을 하던 여성노동자들은, 노동조합의 가부장성에 맞서 ‘우리도 노동자로 인정해 달라’며 단식농성을 진행하였다.

경제위기

이후 자본은 값싼 노동력과 언제든지 해고할 수 있는 노동력을 필요로 하였다. '여성은 생계를 부양하지 않으므로 우선해고 되어도 좋다', '여성 본래의 자리는 가정이다'라는 식의 허구적 이데올로기 속에서 여성노동자들은 구조조정의 일차적 희생자가 되고 있는 것이다. 그러나 '최대의 이윤추구'라는 자본의 논리는 여성노동자들에게만 적용되는 것은 아닐 것이다. '여성 다음엔 남성'이라는 도식을 상상해내는 것은 어려운 것이 아니며 이미 비정규직을 중심으로 남성노동자들 역시 구조조정의 희생자가 되고 있지 않은가.

“가부장제가 없었더라면 노동자 계급은 하나가 될 수 있었을지도 모른다.

현 시기의 자본주의는 여성노동자들의 희생을 통해서

남성노동자들의 일자리를 지켜도록 하고 있다.

노동자의 해방을 위해서는 자본주의, 가부장제 둘 다에 맞선 투쟁이 필요하다”

수 만명의

여성노동자들이 선거권과 노동조합 결성의 자유를 외치며 미국 롯데스 광장에서 대대적인 시위를 벌였던 것이 1908년 3월 8일. 그로부터 무려 92년이 지났건만, 여성노동자들은 여전히 자본과 가부장제의 이중적 억압에서 고통받고 있다.

언제든지 '저임금, 장시간 노동력으로 이용할 수 있는 제1의 착취대상'이란 말은 현 시기 여성노동자의 현실을 적나라하게 드러내주는 말이다. 그러나 여성노동자들은 남성노동자들에게 그저 '아줌마'일 뿐, 같은 노동자와 동지로서 인정받지 못하며 가정으로 돌아가 보상 없는 재생산 노동을 전담할 것을 요구받고 있다. 늘어나는 직장 내 성폭력과 가정 폭력은 여성노동자들의 목숨마저 위협하고 있다.

살아가기 위한 최소한의 '권리'를 가지기 위해서

살아남을 수 있는 '자격'을 요구하는 현 사회 속에서,

여성노동권, 만은 생존권으로 인식되지 않는 상황 속에서,

진보진영 내에서 여성에게 가해지는 성차별이, 사소하다고 여겨지는 속에서,

우리는 메이데이로 간다.

여성노동권 쟁취와 진보진영 내 가부장성 철폐를 당당하게 외칠 것이다.

권리로부터 배제되고 노동으로부터 추방된 여성들은,

그리고 우리는 확장된 자기권리에 최고의 노력을 기울일 것이다.

[정세]

더 이상 물러설 수 없다! 여성노동권 확보!

IMF이후, 여성정규직 취업자가 1/5이나 줄었다. 실업자 3명 중 1명은 여성인 만큼 여성실업은 정말로 심각한 상황인 것이다. 특히 여성 가장 실직자도 계속 늘어나고 있는 추세이다.

하지만 정책입안의 근거가 되는 실업률 통계에서는 여성실업률이 남성보다 낮게 나오고 있다. 이것은 구직활동을 포기한 실업자를 비경제 활동인구로 분류하고 있기 때문에 실업률에서도 여성은 배제되고 있는 것이다. 여성의 경우 재취업률이 '1.4%'로 남성실업자의 재취업률 '17.8%'에 비해 대단히 낮다. 이러한 현상은 대부분의 여성들이 구직활동을 포기한 것이라 할 수 있다. 또한 실업률 통계를 낼 때 '일주일에 1시간 이상 수입이 있는 경제활동을 하거나 가족이 경영하는 사업체의 일을 도운 가족 봉사자'를 취업상태로 보고 있다. 결국 정부의 실업통계에서도 여성은 뒷전일 수밖에 없는 것이다.

그러나 여성실업의 문제는 단순히 상황이 심각하다는 것으로 결론 내릴 수 없다. IMF 체제라는 사회 전반적인 위기를 맞아 자본과 가부장제제 이데올로기가 담합해서 여성을 2중·3중으로 고통을 겪고 있는 것이 더 큰 문제인 것이다.

직장에서 여성은 '정리해고 0순위'이다. 90년대 기업과 정부의 노동시장 유연화 전략은 남한 사회의 성별분업 이데올로기와 가족임금 이데올로기와 맞물려, IMF위기인 현재 여성들을 직장에서 내몰고 있다. 한마디로 남자는 가장이라 한 가정을 책임져야 하니 차라리 여성들이 해고되는 것이 낫지 않느냐는 것이다. 그리고 이러한 논리는 남성노동자 사이에서도 마찬가지이다. 그렇기 때문에 노동시장에서 주변부에 있는 여성들은 이제 노동시장에서 쫓겨나거나 더욱 더 주변부로 밀려나고 있다. 앞에서 본 것처럼 정부의 실업률 통계마저도 성차별적으로 되어 있기 때문에 실업대책마저도 역시 남성중심적으로 되어 있다.

실제 경제위기 속에서 여성의 경제활동은 늘어나고 있다. 그러나 이것은 가장의 실직에 따른 주부 등 여성들이 적극적으로 노동시장에 진입하고 있기 때문이다. 하지만 취업여성의 대부분이 임시직과 파트타임 등 비정규직으로 취업하고 있다. 게다가 여성이 가계의 일부분을 부담하게 되어도, 가정에서 자녀 양육과 가사노동은 여전히 여성

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

의 몫일 뿐이다. 또한, 경제위기에 따른 사회적 불만을 가정 내에서 달래줘야 하는 것도 여성의 몫인 것이다.

IMF 이후 직장 내 성폭력과 가정 폭력이 급증하고 있다. '한국성폭력상담소'에 접수된 직장 내 성폭력과 가정 폭력의 상담이 늘어난 것을 보면 잘 알 수 있다. 또한 성적 접근을 거부한 여직원에게 '업무태도 불량', '상사불복종', '인간관계 좋지 않음' 등을 들어 업무상 불이익을 주거나 해고나 사직을 강요하기도 한다.

1. 여성실업, 여성노동자만의 문제인가?

여 성실업은 단지 여성 노동자들만의 문제가 아니다. 정리해고의 경우 여성이 우선 정리해고 되는 것에 합리적인 이유가 없다. 단순히 여성인 이유 하나만으로 정리해고가 자행되고 있는 것이다. 그리고 이러한 불법적인 정리해고는 이제 남성노동자에게도 적용되고 있다.

성차별적인 관행은 자본의 노동자 유연화 논리의 한 유형일 뿐이다. 따라서 여성노동권 확보는 전체 실업문제에서도 중요한 과제인 것이다.

취업의 문은 너무나도 좁다. 올해 대기업 채용규모는 1천명도 되지 않는다. 그러나 대졸 예정자를 고려한다고 해도 취업난은 매우 심각한 것으로 예상되고 있는 것이다. 이런 상황에서 여대생들은 거의 '예비 여성실업자'라고 볼 수 있을 것이다.

또한 여대생의 취업이 매우 힘든 현실을 감안할 때 이들 중 상당수는 실망 실업자가 될 가능성이 높다. 그렇다면 이들은 집에서 뭘 할까? 결국, 실망실업자의 대부분을 차지하는 가사노동에 종사하는 여성에 포함될 가능성이 높은 것이다. 따라서 여대생 실업은 실업률에 제대로 반영되지 않을 가능성이 높다. 여대생 실업의 심각성은 그렇게 은폐되고 있는 것이다.

최근 들어 가계의 수입 감소에 따른 경제적 어려움을 해결하기 위해 취업하려 하는 기혼 여성이 늘고 있으나, 이들의 취업 또한 많은 어려움이 따른다.

전업주부로 있던 여성이 신규 취업을 하려 할 때, 대부분 전문적인 직업 교육을 받지 못한 상태이기 때문에 취업이 힘들며, 취업을 하더라도 단순직에서 시간제나 임시직으로 근무하게 된다. 또한, 혼인 전에 취업 상태에 있다가 임신, 출산, 육아 등으로 퇴직했던 여성 다시 재취업하려 할 때, 퇴직 전에 종사하던 분야로 재취업하기 힘든 경우가 많으며, 이 경우 기존에 가지고 있던 업무 능력은 사장되고 만다. 결국 취업을 하더라도 단순 업무를 수행하는 비정규직 노동자가 될 가능성이 큰 것이다.

2. 정규직의 비정규직화

여성 노동권 확보!

여성노동인력을 결혼·출산·육아 등으로 인한 임시적인 인력으로 보는 시각은 여성을 단순·비숙련 노동력으로 활용하기 위해 정규직에서 비정규직화 하는 작업의 기반이 되고 있다. 이러한 정규직의 비정규직화는 기존에 정규직으로 근무하던 여성노동자들을 퇴직시킨 후, 다시 임시직이나 시간제, 파견직 등의 비정규직으로 채용하는 형태로 나타나고 있다. 비정규직은 실제로 정규직과 동일한 업무를 수행하고 동일한 시간을 근무하면서도, 낮은 보수를 받고 각종 복지 혜택에서 제외되고 있다.

또한, 퇴직의 위험이 높으며 고용환경도 전반적으로 열악한 상황이다.

최근 행해지는 정리해고나 명예퇴직의 주요 대상은 비정규직이며, 정규직에서는 단순 사무직과 생산직 노동자 중심으로 이루어지고 있다. 98년 8월 전체 여성 임금 근로자 중에서 비정규직 종사자가 66%에 달하고 있으며, 단순 사무직의 경우 최근 우선 정리 대상이 되고 있는 은행원이나 경리의 대부분이 여성이므로, 이러한 형태의 퇴출은 여성 실업을 가중시키는 결과를 낳는다. 또한 여성 노동자의 62.7%가 4인 이하 사업장에 종사하고 있어 여성노동자의 고용현황은 매우 열악한 상황이다. 그렇기 때문에 여성노동자들의 노조 조직률 또한도 5.6%로 매우 낮다. 결국 95%의 여성노동자들은 노동자 개인으로 아무런 힘을 권리를 주장할 수 없다는 것이다.

3. 여성실업정책

어느 정도의 실업은 자본주의에 있어 필수불가결한 것이다. 산업예비군의 존재에 의해 자본은 노동자를 '선택'할 수 있고 잉여가치를 '착취'할 수 있기 때문이다. 그러므로 신자유주의를 표방하고 있는 정부의 실업대책이 추구하고자 하는 바는 실업의 근원적 해결이 아닌 극단에 이른 국민들의 소요를 잠재우고 적당히 구색을 맞추는 선에서 최대한으로 실업을 유지하는 것이다. 따라서 정부가 내놓은 실업정책은 문제의 해결에 있어 여러 가지로 한계를 가지고 있으며, 그 효과 역시 지지부진하게 나타난다. 이러한 상황은 '가부장제 이데올로기'가 더해지면서 '여성실업' 문제는 남성의 실업문제보다 더 심각하게 드러나고 있는 것이다.

우리나라 여성 실업문제에서 우선적으로 지적되는 것이 정책의 근시안성이다. 정부의 여성실업 정책의 주요 내용은 여성인력 교육, 취업알선 강화, 취업 여건 개선 등이다. 하지만 인력의 수요 파악이나 통계수치가 정확하지 못한 상황에서 교육 확대만으로 문제가 해결되는 것은 아니다. 그리고 있는 사람도 정리해고 되고 있는 상황에서 취업이 제대로 될 리도 없다. 취업 여건 개선이라는 것도 여성을 취업시키면 장려금을 지급하겠다는 것인데 얼마 되지도 않는 보조금 때문에 여성을 뽑는 기업이 많을 거라는 기대는 버리는 것이 나을 것이다. 또한 이러한 정책이 한시적인 것이 대부분이라는

점도 문제인 것이다.

이와 같은 정책들의 특징은 표면적으로는 정부가 나름의 노력을 하는 것처럼 보이게는 하지만 정작 실효성은 없는 것들로, 장기적으로 보면 아무런 성과 없이 호지부지 끝날 가능성이 크다는 것이고 항상 지적되는 것이지만 실업문제의 근원적 해결은 재취업이 아니라 실업을 만들지 않는 것이다. 그렇기 때문에 정부의 여성실업 정책의 초점은 실업방지책이어야 한다.

다음으로 지적되는 것은 전통적인 가부장제에서 비롯되는 성별 분업을 지향하는 방향으로 정책을 세웠다는 점이다. 사실 노동부 '근로여성정책'을 보면 모성보호 복지정책, 탁아정책과 같은 여성노동자를 위한 정책들과 남성과 차별이 없도록 하는 법안을 동시에 마련해 놓고 있다. 하지만, 문제가 되는 것은 그러한 정책, 법안에 대해 강제성이 거의 없다는 것이고, 장려, 위원회 설치, 보조금 지급 등이 대부분이다. 결국 정부의 이러한 정책들은 구색 맞추기 이상의 의미가 없는 것이다. 오히려 모성 보호정책, 탁아정책 등은 과거에 비해 축소된 것이 사실이며, 정부의 태도가 이러한은 궁극적으로 전통적 성별·분업에 기반하여 여성을 가정에 묶어두기 위해서이다. 여성을 가정에 묶어둠으로서 비경제인구로 실업인구에 계산이 되지 않게 하려는 것이다. 이러한 과정을 통해 정부는 사회 전체적으로 실업을 감추는 효과를 얻을 수 있다.

남성 중심의 실업 정책 역시 여성노동 정책의 특성 중의 하나이다. 여성은 비경제인구가 되어야 한다는 것과 가장의 생존권 보호가 우선이라는 정부의 정책의 방향성이 결합하면서 미약하나마 마련된 실업 정책의 수혜자는 주로 남성들이 된다.

이상이 현재 여성 실업 정책의 내용적 한계로 볼 수 있다. 핵심적인 여성실업 정책의 한계는 집행력이 절대적으로 부족하다는 것이다. 위에서 지적한 바와 같이 여성 실업 정책의 상당부분이 사업자에 대한 권고, 장려의 수준의 것들이다.

아무리 좋은 정책이라도 집행력이 부족한 상황에서 현실적으로는 특별한 효과를 불러일으키기가 어렵다. 현재 정부 실업정책의 핵심은 수치적 실업의 하향화이다. 수치적 실업은 정부가 국민들의 지지를 얻는데 중요한 자료가 된다. 이와 같은 이유 때문에 수치상으로 실업을 줄이는 방법은 정부가 여성의 희생에 택한 것이다.

정부의 여성실업정책은 표면적으로는 여성실업 극복을 목적으로 하는 것 같으면서도 궁극적으로는 사회전반의 실업에서 비롯된 충격을 여성을 통해 완충하려는 이데올로기적 전략의 산물이라는 것이다.

4. 무엇이 여성을 주변화 시키고 있는가?

여성 노동권 확보!



성실업에서 나타나는 이데올로기로 한국통신 하청업체에서 개발부와 연구부, 생산부 중에서 생산부 아주머니 8명만 해고된 사건이 있었다. 이 회사는 주로 생산부에서 돈을 번 기업으로 기간을 정하지 않는 무급휴가가 생산부 아주머니 8분에게 내려지게 되었고, 회사측에서는 이들에게 일방적으로 해고를 통보하였다. 이들은 '돈을 벌여준 것은 우리인데 왜 개발부 연구부가 아닌 생산부를 해고시키냐'며 회사측에 항의하였지만, 회사측에서는 생산라인은 없애지 않고 연구부와 개발부의 남는 인력으로 생산부를 대체시켰다. IMF사태 이후 위와 같은 사건들이 일어나는 이유는 사회 곳곳에 다음과 같은 이데올로기들이 녹아있기 때문이다.

■ 성별분업 이데올로기

가장 밀바탕을 이루고 있는 것은 남자는 밖에서 일을 하고 여자는 집에서 가사노동을 해야한다는 보수적인 사고방식인 성별분업 이데올로기이다. 현대에 와서 성별 분업 이데올로기는 직종과 업무에 있어서의 성별구분과, 여성중심직종의 상대적 불평등이라는 모습으로 드러나고 있다.

IMF로 인한 해고의 칼날은 여성중심직종과 업무에 집중되었고, 결국 남한의 여성들은 정리해고 0순위가 되는 것이다. 하지만 여성중심적 업무와 남성중심적 업무는 생산성에 있어서 별 차이를 나타내고 있지 않다. 사무직이나 업무직이 영업직보다 생산성이 뒤떨어지는 업무는 분명 아니기 때문이다. 결국 '여성중심의 직종(업무)이라 할 수 있는 사무직이나 경리 등의 일은 없어도 되는 일이다'라는 생각은 남성중심적 사고에서 비롯된 편견인 것이다.

■ 가족임금 이데올로기

경제의 기본단위는 가족이므로 한 가구에는 수입원이 적어도 한 사람이 있어야 한다. 그 한 사람이 남성 가장이고 남성 가장의 임금은 한 가족의 생계를 유지할 수 있는 수준이어야 한다는 생각이 가족임금이데올로기이다. 여기에는 두 가지의 문제가 있다. 가정의 수입원으로 '적어도 한 사람'의 '남성'가장을 상정한 부분이다.

가족의 생계책임자가 남성이어야 한다는 사고방식은 가부장제라는 거대한 사회체계에서 기인한다. '가장과 그에게 딸린 자식과 마누라'로 흔히 이야기되는 체계 말이다. 과거 노동현장에서는 동일 근속연수와 동일 직무를 수행함에도 불구하고 여성에게 차별임금을 지급하거나, 남녀에 따라 다른 호봉표를 적용하여 임금을 지급하고, 주택자금융자·학자금대출·경조사비 지급 등의 항목을 남자에게만 유리하게 적용하는 경우가 많았다. 여성보다 남성이 일하는 것이 더 많은 임금을 받을 수 있는 현실에서 여성해고는 어찌 보면 합리적인 일인지도 모른다. 그러나 95년의 경우 여성 가구주의 비율은 전체의 17%에 달하고 있으며, 일하는 여성 중 80%정도가 가계의 생계를 책임지는 현실은 가족임금 이데올로기의 허구를 명백하게 알려주고 있다. 또한, 한 가족의 생계책임자가 '적어도 한 사람'이어야 한다는 것은 가족임금 이데올로기에서도 이야기되듯 그 임금이 한 가족의 생계를 유지할 수 있는 수준이라는 전제하에서 이야기되어

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

야 한다. 그러나 한 사람의 임금에 한 가족의 생계를 유지하기에는 턱무니없는 수준인 것이 지금의 현실이다. 이러한 가족임금 이데올로기는 정부의 실업정책에서 잘 드러난다. 현재와 같은 상황에서 가족임금 이데올로기는 여성이 위기의 희생이 되는 현실을 은폐하는 데에 악용되고 있는 것이다.

남성의 권력 우위에서 비롯되는 여성우선훈고에는 위와 같은 이데올로기들이 작용한다는 주장에 대해 사회 일면에서는 "경제가 어려워니 자유경쟁 속에서 능력이 부족한 사람들이 해고되는 것이지 여성이 특별히 선별 해고되는 것이 아니다. 여성이 남성보다 해고가 많이 된다면 그건 능력의 차이 때문이다"라고 주장하기도 한다. 실제로 기업에서 노동자를 해고시킬 때 아무 이유 없이 해고시키기는 힘들다. 그렇기 때문에 기업에서는 '인사고과'를 해고의 합리적 기준으로 제시하고 있다. 그러나 이러한 '인사고과'에 근거한 해고 역시 많은 문제점을 가지고 있다. 여성이기 때문에 부과되는 과도한 비공식 업무와 사내교육이나 파견교육, 직무교육에서의 여성제외와 남녀 교육의 질 차이, 여성에게만 실시되는 친절교육, 업무 및 부서 배치에서의 차별 등은 인사고과에서 여성이 높은 점수를 얻지 못하도록 간접적으로 영향을 끼친다. 남성중심성은 앞서 언급한 성별분업 이데올로기와 가족임금 이데올로기에 의해 명시적으로 드러날 뿐만 아니라, 위와 같은 간접 차별을 통한 인사고과에도 은폐되어 있다. 여성의 해고는 권력을 가진 남성의 기준에 근거하여 이루어지는 것이기 때문이다.

新 노예제도 - 비정규직

0. 들어가며¹⁾

9 8년과 99년 우리 여성들을 절망케 하였던 것은 IMF를 빌미삼은 여성우선정리해고와 신규여성실업 문제였다. (그 외에도 무수히 많지만...) 2000년 여성들을 절망케하는 것도 이 굴레를 벗어나기 힘들겠지만 여기에 한가지 더. 갈수록 늘어만 가고 있는 비정규직 문제도 간과해서는 안된다.

비정규직이란 도대체 어떤 것인가? 우리가 알고 있는 직업과 어떤 차이가 있는 것일까?

비정규직 고용이란 보편화된 표준적인 고용과는 다른 것을 의미한다. 즉, 전통적인 의미의 정규직노동자와 고용계약기간, 근로시간, 근무방법, 고용계약형태, 기업 내부에서의 신분 등이 다른 노동자를 비정규직노동자, 그와 같은 고용형태를 비정규직 고용이라고 한다.²⁾

비정규직은 그 내용에 따라 임시직, 파트타임, 파견제 등 다양한 형태로 존재한다.

고용계약기간이 일정하게 정해져 있어서 해당 기간 동안만 근무하는 비정규직은 임시직이라고 한다. 임시직은 통상 계약직, 축탁직 등 다양한 명칭으로 불리나, 고용계약기간이 정해져 있는 노동자는 모두 임시직 범위에 속한다.

또한 정규직의 1주간 소정근로시간보다 근로시간이 짧은 비정규직은 시간제라고 한

1) 이 팀은 주로 법률상에서 언급하고 있는 비정규직에 대한 설명을 따온 것이어서 쓰여진 단어 자체에 문제가 조금 있지만 그것을 감안하고 읽으시기 바랍니다.

2) 일반적으로 「정규노동자」란 '계약기간이 정해져 있지 않아서 계약의 해제사유가 발생하지 않는 한 정년까지 고용이 보장되고, 특정한 사용주와 소정근로일, 소정근로시간을 정하게 되면 그 날과 그 시간에 대해 근로 제공의 의무와 임금을 받을 권리가 생기고, 소정근로일에 결근하게 되면 징계대상이 되고, 법과 단체교섭에 의해서 임금과 신분을 보장받을 수 있는 자'이다. 정규직노동자란 「정사원」, 「정규사원」 등으로 사용되기도 한다.

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

다. 그리고 근로시간이 정규직의 소정근로시간과 동일한 노동자를 풀타임이라고 한다. 시간제는 파트타이머, 아르바이트 등 다양한 명칭으로 불리나, 근로시간이 정규직의 소정근로시간보다 짧으면 모두 시간제에 속한다.

정규직과는 달리 고용계약을 맺은 사업자가 아닌 다른 타인의 지위명령을 받아서 업무를 수행하는 비정규직을 파견근로라고 한다.

이외에도 사용자와의 명시적인 고용계약을 체결하지는 않지만, 특정한 사용주의 지휘·명령에 따르며 노동자의 자주성이나 재량권이 허용되지 않는 비정규직이 있다. 이와 같은 비정규직 범주에는 계약노동자, 도급근로자, 가내노동자 등이 있다.

이런 비정규직의 개념정리를 보았을 때 여성운동단위들이 비정규직을 말할 때의 뉘앙스(이런 **같은...)는 느껴지지 않는다. 하지만 여성운동단위들이 여성의 비정규직화를 선호하지 않는데에는 이것이 여성을 사회로부터 소외시키고 배제하고 있으며 강도 높은 착취의 도구로 이용되고 있기 때문이다.

이 글을 통해 비정규직의 현황을 알아보고 그 문제점을 비판함으로써 '여성 노동권 확보'를 주장하는 것이 집단 이기주의가 아닌 함께 풀어가야 할 노동전체의 문제임을 이야기해 보도록 하자.

1. 비정규직의 현황 -우리 나라 비정규직의 특징

우 리 나라의 비정규직의 연도별 변동추이를 보면 85년에 158천명이었던 비정규직 노동자의 수가 90년에는 353천명, 97년에 505천명 그리고 98년에는 722천명으로 급증하였다.

성별로 구분해서 보자면 여성 비정규직 노동자는 85년 113천명에서 90년 272천명, 97년 387천명 그리고 98년에는 466천명으로 급증하였다.

여성노동자 중에서 비정규직의 비율을 보면 85년 4.0%에서 지속적으로 증가하여 90년에 6.5%, 97년 7.5% 그리고 98년에는 9.9%로 증가하였다. 또한 비정규직 중에서 여성비율을 보면 85년 71.3%에서 96년 80.9%까지 증가하였으나, 98년에는 64.5%로 하락하였다.

비정규직은 정규근로시간에 노동을 할 수 없거나 노동을 희망하지 않는 사람들에게 취업을 할 수 있는 기회를 제공한다는데 의미가 있다. 그러나 실제 비정규직을 선택한 사람들은, 정규근로시간에 일하기를 원하는 사람들이 집단이 비자발적으로 선택한 경우가 많다.

여성 노동권 확보!

11. 연령별 비정규직 분포

연령별 비정규직의 특성을 살펴보면 대표적으로 U자형과 W자형으로 구분할 수 있다. 일반적으로 U자형이 청년층이나 고령층의 여성을 중심으로 확산된 비정규직 형태라면 W자형은 비정규직이 청년층 및 고령층을 중심으로 확산되었을 뿐만 아니라, 육아·가사 등의 가사책임을 담당하는 젊은 여성들에게도 확산된 형태이다.

우리 나라 같은 경우는, 여성은 W자형을 그리고 남성은 U자형을 보이고 있다. 즉, 여성 중에서 비정규직이 높은 연령집단은 연소층과 청·장년층 그리고 노령층이었다. 이와 같은 비정규직 형태는 모든 집단을 대상으로 확산되는 것이 아니라, 여성 중에서도 특정 연령층 집단을 중심으로 확산되고 있음을 나타낸다.

12. 학력별 비정규직 분포

학력별로 비정규직의 구성은 85년에 71.5%는 초졸 이하, 22.1%는 고졸, 6.4%는 대졸 이상이었다. 90년에는 초졸 이하 49.7%, 39.8%는 고졸, 10.5%는 대졸 이상으로 지속적으로 고학력자의 구성비가 증가하고 있음을 알 수 있다. 그리고 성별로는 남성 비정규직의 40.3%는 초졸 이하, 43.3%는 고졸, 그리고 16.5%는 대졸 이상이었다. 여성 비정규직의 35.0%는 초졸 이하 46.1%가 고졸, 18.9%가 대졸 이상이었다.

이러한 구성비는 비정규직에서 고학력자의 구성비가 지속적으로 증가한다는 것을 알 수 있다.

13. 업종·직종별 비정규직 분포

업종별로 비정규직의 분포 중 여성은 상대적으로 공공 및 사회서비스업(33.9%), 금융·보험·부동산업종(12.0%), 제조업(19.0%), 도소매숙박업(16.6%)에 종사하는 구성비가 높았다. 이에 비해 남성은 건설업(37.9%)과 운수창고통신업(3.0%)에 종사하는 구성비가 상대적으로 높았다. 이와 같은 성별 비정규직의 업종별 분포는 노동시장의 업종별 남녀격리 현상과 같음을 알 수 있다.

직종별 분포에서는 여성비정규직의 40.2%는 단순노무직, 23.7%는 서비스 및 판매직, 14.7%는 준전문가, 9.1%는 사무직원이었다. 이에 비해 남성비정규직은 29.7%가 기능원, 26.4% 단순노무자, 11.0%가 준전문가이었다.

우리 나라도 다른 나라와 마찬가지로 90% 이상이 3차산업에 종사하고 있다.

이와 같은 업종별 직종별 분포는, 비정규직이 일시적인 업무량 변화나 표준적인 시간보다 길거나 짧은 영업 및 생산활동, 특정 시간대에 급증하는 노동수요 등에 대처하기 위해서 비정규직을 활용하기보다는 다른 요인에 의해서 도입되고 있음을 간접적으로 나타내준다.³⁾

14. 그 외...

비정규직은 비자발적인 비정규직과 자발적인 비정규직으로 나눌 수 있는데 비자발적인 경우 '일자리가 없어서', '시간제 노동밖에 구할 수 없어서' 등의 이유가 대부분이고 자발적인 경우에도 '가사, 육아, 통학, 건강 등의 이유'로 결국 자발적이든 비자발적이든 스스로의 선택에 의한 것은 아니라는 결론을 맺게 된다.

또한 비정규직에 종사하는 여성들 중 과거 경제활동상태를 보면, 72.2%는 비취업(무직) 상태에서 비정규직으로 취업하였고, 18.7%는 상용·임시고로 일하다가 비정규직으로 4.8%는 일고로 일하다가 비정규직으로 취업하였다. 즉, 비정규직으로 취업된 여성노동자의 대부분은 과거 무업자이었고, 상용·임시고로 일하다가 비정규직으로 전환한 여성도 상당수 있었다.

2. 비정규직 여성의 현실

전 체 여성임금노동자 가운데 비정규직이 차지하는 비율이 98년 9월에는 67.1%, 99년 9월에는 70.1%로 계속 증가하면서 대다수 여성 노동자들이 비정규직에 종사하는 현실에 처해 있다. 게다가 이것은 남성의 두 배에 가까운 수치다.

또한, 99년 1/4분기에 채용된 여성 2,304명 중 정규직은 79명에 불과했고, 한국노동연구원의 분석에 따르면 99년 상반기에 신규 취업한 사람 중 정규직 취업자는 7.8%에 불과했다. IMF 사태로 인해 정규직 여성 노동자들의 비정규직화가 가속화됐지만, 경제가 나아지고 있다는 현재에도 여성에게는 비정규직만이 제공되고 있다는 것이다.

그러나 이것보다도 더욱 문제가 되고 있는 것은 대다수 비정규직은 명목상 비정규직일 뿐이지 사실상 정규직과 같이 장기 근속하며, 동일한 업무를 하고 있다는 것이고 그럼에도 불구하고 고용보험, 국민연금, 산재보험, 의료보험 등 4대 보험은 물론 법정수당, 연월차·출산 휴가, 육아 휴직 등 기본적인 복지 혜택을 전혀 받지 못하거나 낮게 책정돼 있고 퇴직금도 받기 어렵다는 것이다.⁴⁾

- 3) 기업체와 노동자, 노동조합을 대상으로 비정규직 고용형태의 도입목적에 조사한 결과를 보면, 노동유연성 제고와 인건비 절감을 목적으로 비정규직을 도입한 업체비율이 노동부 조사(1996년)에 의하면 노동자대상 조사의 경우 71.6%, 사업체 대상 53.2%, 그리고 민주노총(노동조합대상, 1996년)의 경우 85.7%, 한국노동연구원(사업체 대상, 1996년)의 경우 45.4%이었다. 노동부(1996), 「파트타임 고용실태조사」, 민주노총(1996), 「고용조정과 다양한 고용형태 실태조사」, 한국노동연구원(1996), 「취업형태 다양화 실태조사」.
- 4) 비정규직 노동자 중 파견 노동자의 노동시간과 임금실태에 대한 한 조사 보고서에 따르면, 파견 노동자의 주 평균 근무일수는 5.9일, 평균 근무시간은 58.8 시간으로 법

여성 노동권 확보!

한국노동사회연구소에 따르면 비정규직 여성의 경우, 생리휴가(50.3%), 산전·후 휴가(59.%), 육아휴직(59.0%)을 확보하지 못한 사례가 50%를 넘었다.

하지만 비정규직노동자들은 언제 썰릴 지 모르는 반실업 상태에 놓여 있기 때문에 이 모든 것을 감수하며 일할 수밖에 없는 실정이다.

(사례1) 김병원, 고려대의료원 등 전국 14개 종합병원이 비정규직 노동자들에게 각종 수당을 지급하지 않거나 기준에 못 미치는 퇴직금을 지급하는 등 노동관계법을 위반한 것으로 드러났다.

전국 25개 주요 종합병원에 근무하는 비정규직 노동자 실태조사를 한 결과, 카톨릭성모병원 등 모두 14개 병원에서 32건의 위반사실을 드러냈다.

위반사항을 유형별로 보면, 연월차·생리휴가 미부여 또는 수당미지급이 13건으로 가장 많았고 시간외근로나 휴일근로 등에 대한 수당미지급(6건), 부당한 근로조건 계약(3건), 유급주휴 미지급(3건), 퇴직금제도 미설정 또는 기준미달선택(3건), 4대보험 미가입(3건) 등이다.

카톨릭성모병원은 비정규직 83명 중 60명을 4대 보험에 가입시키지 않았고, 고려대의료원은 임금(시간급)에 주휴·월차·생리수당이 포함된 것으로 부당하게 근로계약을 하면서 연차유급휴가는 1년에 3일만 부여했다. 동아대 병원은 연월차·생리휴가수당을 지급하지 않았고, 경북대병원은 노동자 동의 없이 시간외근로 및 휴일근로를 시킬 수 있도록 하는 근로계약을 체결하는 한편 연월차휴가를 수당화 하여 휴가청구권을 아예 박탈했다.

김병원은 직원의 26%인 비정규직(406명)에 대해 연월차수당을 지급하지 않았고, 원광대병원은 비정규직을 상여금 적용대상에서 제외시켰으며, 광주 기독교병원은 노동부 인가없이 여성노동자를 야간 근로시켰다.

(사례2) 300명 규모의 *회사에서 근무하는 여직원 20명은 주로 경리, 전산, 사무직으로 일하고 있다. 어느 날 회사는 여직원 전원을 계약직으로 돌리겠다고 선언하면 나가라고 하였다. 남자들은 인사과과가 낮은 사람을 중심으로 계약직으로 돌린다고 한다. 그런데 여직원은 아무런 단서조항 없이 전체 여직원을 계약직으로 한다고 한다.

3. 여성노동자의 비정규직화로 인한 문제점

31. 생존권의 위협

정근로시간 44시간을 훨씬 초과하고 있는 것으로 드러났다. 또한 임금 수준이 정규직의 60.3%에 불과할 뿐더러, 여러 사회보장제도의 혜택도 누리지 못하고 있다.

고의 대상이라 하였을 때 정규직보다는 비정규직이 먼저, 남성보다는 여성이 먼저, 해고 될 것이라는 것은 익히 짐작하고도 남을 것이다. 거기에다 비정규직의 대부분은 여성들이 채우고 있고, 퇴직금이나 수당을 지급하지 않아도 되는 구조이기 때문에 해고하는 지들에게겐 일석이조가 아닐 수 없다.

결국 이러한 상태에서 쫓겨난 여성들은 가정으로 돌아갈 수밖에 없다. 하지만 가정으로 돌아가도 생계유지의 문제는 보장되지 않는다. 가정의 박살난 경제를 되살리기 위한 마지막 발악으로 선택한 취업이었기 때문이다. 결국 '나가'라면 나가야 하는 비정규직은 여성들의 일할 권리와 생존권을 빼앗고 있는 것이다.

32. 노동운동의 악화

지금의 노동조합들은 정규직만을 조합원으로 포함하고 있고 비정규직은 조합원으로 포함시키고 있지 않다. (얼마 전 비정규직 노조로서는 최초로 재능노조가 만들어지긴 했다.) 그렇기 때문에 여성노동자의 비정규직화는 조합원의 감소와 직결된다고 할 수 있고, 조합원의 감소는 노동조합의 약화를 의미하는 것이다.

33. 노동조건 악화(여성관련 정책의 후퇴)

앞에서 언급하였듯이 비정규직의 급증은 노동조합의 약화로 이어지고 또 노동조합의 약화는 각종 여성정책들을 후퇴시키고 노동조건을 악화시키게 된다. (물론 현재의 노동조합들이 여성정책에 그리 신경 쓰고 있는 것 같지는 않지만 그나마도 형식적으로 보이고 있는 여성정책들조차도 말이다.) 이렇게 되면 비정규직 외에 정규직 여성노동자들의 혜택들(생리휴가, 직장 탁아, 유급 육아휴직 등등)도 축소되거나 없어질 것이며 이러한 혜택을 받지 못하던 비정규직 여성노동자들은 더욱더 강도 높은 노동을 요구받게 될 것이다.

34. 여성노동에 대한 평가절하

여성노동자의 비정규직화는 여성을 주변업무로 배치시키고 승진과 임금에서의 차별을 가져오게 하고 남녀의 업무를 분리하게 되므로 제대로 된 평가를 불가능하게 만든다. 그렇기 때문에 여성에게 '노력해서 능력을 갖추라'는 말은 아무 소용이 없게 되는 것이다.

같은 일을 계속 반복하면서 승진이나 승급도 보장되지 않는 여성에게 직업의식을 가져라, 전문적인 것을 개발해라, 하는 것은 도움이 되지 않을 뿐더러 여성의 일을 하찮은 것으로 여기는 우리 사회의 분위기 속에서 여성의 노동은 그 가치를 인정받기 어려울 수밖에 없다.

4. 비정규직의 전망

여성 노동권 확보!

우 리 나라 비정규직의 확산은 주로 노동수요측면에서 주도되고 있으며, 불규칙한 노동수요측면에 대응하는 것 못지 않게 노동비용절감과 노동유연성 제고를 의해서 도입·확산되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이와 같은 목적으로 도입되는 비정규직은 우리 사회에 뿌리깊은 가부장제로 인해서 여성이 가사와 육아를 전적으로 부담하고 있고 또한 가사·육아부담을 경감시켜주는 시설이나 제도가 미비한 현실과 사회구조와 결부되어, 가사와 육아부담이 집중되는 여성을 중심으로 집중적으로 비정규직이 확산되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 남녀 평등한 가사 및 육아분담이나 취업지원과 관련된 사회의식 및 제도, 노동시장의 관행 및 제도 변화가 없으면 이와 같은 현상은 지속되어, 여성고용구조를 크게 악화시킬 것으로 보인다.

5. 그렇다면...

이 제는 여성의 비정규직화 현상이 어느 정도 여성노동권에 악영향을 끼치고 있는지 짐작 할 수 있게 되었다.

비정규직에서 일하고 있는 여성들 같은 경우 부당한 대우를 받고 있고 최소한의 권리조차 인정받고 있지 못하고 있다. 그나마 구성되어 있는 노동조합도 남성과 정규직 위주의 구조로 되어있기 때문에 비정규직 여성들은 자신들의 처지를 호소할 곳조차 없으며, 한술 더 떠 기존의 노조들이 비정규직 노동자들을 배제하는 현상도 나타나고 있는 실정이다.

하지만 앞서 이야기했듯이 비정규직의 확산은 노동운동의 약화를 초래할 것이고 그렇다면 비정규직의 조직화와 연대는 반드시 이루어야 할 과제일 수밖에 없다.

올해 각 노총과 여성단체들은 비정규직에 관한 여러 가지 요구안과 대안들을 내놓았다. 그것이 얼마나 내실 있게 진행될지는 알 수 없지만 이 과정에서 꼭 잡고 넘어가야 할 것은 노동운동은 여성노동의 문제를 부수적인 문제가 아닌 자신의 문제로 받아 안아야 한다는 사실이다.

어떤 문제들이 더욱 중요하다고는 누구도 말할 수 없는 것이다. 왜냐하면 그것은 우리 모두의 생존의 문제이기 때문이다.

[실업]

여성실업

- 권리로부터의 배제, 노동으로부터의 추방 -

1. 허구적 통계 - 은폐되는 여성실업자

9 9년 3월 19일에 발표된 통계청의 '2월 중 고용 동향'에 의하면 2월 현재 실업률은 8.7%로 나타났다. 여성 실업자의 수는 58만 3천명, 실업률 7.2%로 전체 실업자의 32.7%를 차지하고 있다. 이는 98년 8월의 49만 7천명, 실업률 5.8%보다 1.4%p 증가한 수치이다. 한편 통계청은 계절 조정 실업률은 1월보다 0.6%p 하락한 7.1%로 나타났다고 발표하였다. 계절 조정 실업률이란 2월이 각급 학교의 졸업 시기인 점을 감안하여 그러한 요인의 영향을 제외하고 계산한 수치를 말하는 것으로, 계절 조정 실업률은 98년 10월부터 감소추세가 지속되고 있다는 것이다.

그러나 실제 우리가 피부로 느끼고 있는 실업의 정도는 이러한 숫자보다 훨씬 더 크다. 그 이유는 남한사회가 실업통계를 내는 방식과 관련이 있다. 한국 사회에서 통계상 실업자는 조사 직전 1주일 동안 적극적으로 구직활동을 한 사람에게 한정된다. 그 기간동안 적극적인 구직활동을 하지 않은 경우에는 비경제활동인구, 즉 가사나 학업 등의 이유로 취업할 의사가 없는 인구로 간주된다. 또 같은 기간동안 1시간이라도 일한 적이 있으면 취업 인구로 분류되어 실업 상태로 간주되지 않는다. 때문에 많은 실제적인 실업자들이 비경제활동 인구나 혹은 취업자로 분류되는 결과가 발생한다.

실망실업자란 취업할 의사가 있음에도 불구하고 직장을 구할 수 없을 것으로 생각하고 구직활동을 단념하는 층을 일컫는 말로, 이들의 존재는 실업이 잠재화된다는 것을 의미한다.

여성의 경우 실직자가 실망실업자가 되는 비율이 더 크다. 실직자에 비해 실업자의 비율이 적게 나타나고 있는 것이다.

‘여성 취업자는 51만 5천명이 줄어들었으나, 실업자는 8만 6천 명만이 늘어났다.

졸업자를 제외하고 순수하게 실직한 사람들에서만 따져보아도 오직 16.7% 만이 실

여성 노동권 확보!

업자로 간주되고 있다. 이는 99년 1월과 2월 사이의 기간에 더욱 심각해져, 이 기간에 4만 6천 명의 여성이 실직했고, 그 중 15.2%에 해당하는 7천 명만이 실업자로 간주되었다. 경제위기인 현 시기에 어느 누구도 자발적으로 취업 의사를 포기하지는 않을 것이라는 점을 생각할 때, 이것은 이 기간 동안 실직한 여성 중 최소한 85%, 혹은 그 이상이 실망 실업자가 되었다는 것을 의미한다.

이러한 상황에서는 실업률이 수치상으로 줄어드는 것은 별 의미가 없다. 실제로 실망 실업자들을 고려할 때 실업자의 수는 이미 2백만명을 넘었다는 소리도 들리고, 한편에서는 추가 구직 희망자를 합하여 실업자의 수를 4백만이 넘는 것으로 추산하고 있기도 하다.

2. 정리해고 이후

이렇게 정리해고 등을 통해 대량 해고가 감행된 이후 노동 강도가 강화된 것은 말할 것도 없고, 고용 조건이 점점 더 악화되고 있음은 주지의 사실이다. 한국여성노동자협의회에 설치된 여성고용 전문 상담 창구인 '평등의 전화'에 접수된 상담 사례에서도 이는 잘 드러나고 있다. 임금체불과 부당해고 또는 정리해고가 각각 64.8%와 20.1%를 차지하고 있다는 것은 예상할 수 있는 것이다. 그런데 최근 들어 직장 내 성희롱 문제와 출산을 이유로 한 퇴직 강요나 해고 등 모성보호축소와 관련된 사안에 관한 상담이 증가하고 있다. 이것은 여성노동자들의 전반적인 고용 상황이 악화되고 있음을 말하는 것이다.

현재의 정리해고 국면이 단순히 고용 조건에만 영향을 미치는 것은 아니다. 이는 해고된 노동자들이 재취업을 하는데 있어서도 크게 영향을 미친다. 현재 고용 구조가 비정규직 중심으로 재편되고 있는 상황은 요즘 구인 광고 중에서 정규직 사원을 구하는 곳이 드문 것에서 단적으로 드러난다.

정규직의 비정규직화 현상은 여성 노동자들 사이에서 더 큰 문제가 되고 있다. 현재가 기업에서는 여성들을 장리해고하거나 희망 퇴직시키고 이들을 다시 계약직으로 고용하는 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 이들은 재고용 되어 이전에 했던 일과 똑같은 일을 하지만 임금은 이전의 약 50% 정도이며, 경력으로도 인정되지 않고, 휴가나 각종 복지 혜택을 받을 수 없다. 이러한 현상은 금융권에서 가장 전형적으로 드러나고 있는데, 계약직으로 강제 전환시키기 위해 여성들에게 사표를 쓸 것을 강요하고 있다는 것이다.

이러한 상황에서 다른 변수가 없다면 여성의 고용 상황은 더욱 악화되어 갈 것으로 보인다. 여성들이 임시, 저임금 노동자가 되는 현상은 더욱 심화될 것이다. 현재 남녀고용평등법이나 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률이 제정되어 있으나, 권리를 찾으려는 여성들의 적극적인 노력이 없는 한 이는 별 효과가 없을 수도 있다. 또한 임금체불 등의 부당 노동행위가 증가하고, 성희롱 등 노동 환경이 악화되고, 모성보호 조

향이 후퇴되고 있는 것은 이러한 여성의 고용 상황의 악화는 사회 전반적인 노동조건을 하향 평준화시키는 결과를 가져올 것이다.

3. 여성우선해고와 고용 상황의 문제점

실업률이 하루가 다르게 높아지고 있고 고용상황은 날로 악화되고 있음에도 불구하고, 노동 운동계에서는 이에 대해 지금까지 변변한 대응 한번하지 못하고 있었다. 여기에는 크게 두가지의 요인이 상호작용하고 있다. 사회 전반적인 수준에서 보았을 때, 구조 조정의 필요성에 대한 엄청난 이데올로기 공세 속에서 노동운동계가 자신의 목소리를 내지 못하고 자본의 일방적인 주도에 끌려 다니는 데서 한 가지 원인을 찾을 수 있다. 따라서 구조조정의 내용은 자본측의 이해를 철저하게 관철하는 방식으로 진행될 수밖에 없었다. 즉 지금까지 구조조정의 내용이 원인에 대한 처방이기보다는 인력감축을 통한 비용 절감에만 무게를 두고 이루어져 왔다는 것이다. 보다 미시적인 수준에서 보면, 자본의 교묘한 분리통치에 개별 노동자들이 제대로 저항하지 못한다 또 하나의 원인이 있다. 자본은 구조조정이라는 이름 하에 정리해고를 시키면서, 비정규직 노동자와 여성을 우선 해고하였다. 비정규직의 다수가 여성인 상황에서 이는 여성 집중해고로 나타난다. 이것은 정규직 남성 노동자들의 해고에 대한 반발을 무마하여 이후 계속될 정리해고를 순조롭게 진행시키려는 방편이었다. 결국 그 정리해고의 칼날은 무구도 피할 수 없음에도 불구하고 당장 자신의 차례가 아니라는 것은 저항을 줄이는 하나의 방법이다. 정리해고는 여성만이 아니라 여성부터일 뿐임에도 불구하고 많은 현장에서 이러한 자본의 전략은 효과가 있었다.

특히 여성우선 해고를 뒷받침하는 논리는 남성이 생계 부양자인 반면에 여성은 생계 보조자라는 것이다. 따라서 남성이 해고당하면 한 가족이 굶게 되지만, 여성은 해고를 당하더라도 생계에 있어서는 큰 부담이 없다는 것이다. 그러나 이러한 논리는 현실을 무시한 것이다. 정부 통계에 의하면 열 가구중 한 두 집은 여성이 가구주라고 한다. 그리고 지금과 같은 상황에서는 해고의 위협으로부터 자유로울 수 있는 직종은 거의 없다. 이는 남성이 전적으로 생계를 책임질 수 없는 상황임을 말하는 것이다. 그렇다면 남성이 생계를 책임지고 있기 때문에 여성이 우선 해고되어도 좋다는 주장은 설득력이 없어지게 된다. IMF 직전 시기인 97년 노동연구원 실업자 조사에 따르면 남성 실직자 중 20.1%가 부인의 소득으로 생계를 유지하고 있다고 나타난다. 특히 40대 이상의 중장년층 남성 실업자의 경우 전체의 38.5%가 배우자의 소득이 주된 소득원이라고 답하고 있다. 이러한 현실은 남성-생계부양자/여성-피부양자라는 모델이 하나의 이데올로기에 불과하다는 것을 말해주고 있다. 이러한 남성생계부양자 이데올로기를 이용한 자본의 교묘한 남녀 노동자 분리 통치 전술에 대해 개별 노동자들은 저항하지 않았고, 일부 남성 노동자들은 오히려 적극적으로 여성노동자들을 희생양으로 삼아 자신의 자리를 보전하려는 모습까지 보이고 있다. 한 정부 관련 연구소에서는 사무직

여성 노동권 확보!

여성노동자들을 해고하여 임시직으로 돌리고, 임금차액으로 연구원들의 임금을 인상시켜준 예가 있었다. 이러한 현상은 노동조합이 있는 사업장에서도 예외는 아니다. 어느 사업장에서는 노조 위원장이 사측과 여성우선헬고에 합의해 주었고, 이에 반발하는 여성간부를 현장 복귀시켜버린 사건이 있었다.

노동운동이 힘을 가지고 현재의 상황에 적극적으로 개입하지 못하는 것에는 지금까지의 노동 운동 자체가 지니고 있는 한계 역시도 작용하고 있다. 대규모 사업장의 정규직 중심의, 기업별로 구성된 노동조합과 이에 기반한 노동운동은 소규모 사업장의 정리해고 문제를 다루거나, 비정규직의 해고를 막을 수 있는 조직력이나 힘을 가지고 있지 못했다. 65% 이상이 소규모 사업장에 종사하며, 다수가 비정규직인 여성들은 자신들을 방어할 힘을 가지지 못하였고 자연히 해고의 1차적인 대상이 될 수밖에 없었다.

4. 신규여성취업, 실업

경 제위기 이후 구조조정과 대규모 해고로 인한 대량 실업사태는 세대별 그리고 성별적 차이를 두고 드러났고, 그 대표자 집단으로 '실직 여성가장'이나 '청년실업자' 혹은 '여성우선헬고' 등의 집단적 형태로 드러났다. 특히 '청년실업'의 문제는 99년 4월, 청년 중 실업자가 전체 실업자의 42%에 육박하며, 여타 다른 세대간의 실업률보다 양적인 수위에서 위험도가 가장 컸다. 게다가 취업제수생의 적체 현상으로 말미암은 청년 실업률은 IMF가 지나고서 몇 년 동안 풀리지 않을 것이라는 전망까지 겹쳐, 또 다른 심각성을 더하고 있다.

또한 노동시장에서의 성차별적 관행은 IMF 상황 속에서 가장 극명하게 드러났다. 구조조정 과정에서의 해고는 정규직보다 비정규직 먼저, 남성보다 여성먼저라는 공식으로 나타났다. 그 내용은 동일직급 동일업무를 하고 있던 여성들을 우선해고시키는 형태를 비롯하여, 여성들이 집중되어 있는 직종 및 부서를 없애는 방법이나 혹은 고요별 형태로 보았을 때 여성들이 대다수를 차지하고 있는 임시직, 파견직, 시간제 등의 비정규직을 우선해고하는 형태 등으로 나타났다.

IMF가 지났다는 현재에도 노동시장 재진입이나 신규여성취업자의 입직과정에서 또 다시 노동시장의 성차별 관행을 볼 수 있다. 경제위기 이후 여성노동자의 감원이 남성에 비해 상대적으로 많았지만 여성노동자들이 재취업하는 비율은 남성의 50%정도 밖에 미치지 못하고 있다. 청년실업의 적체현상, 성차별적 고용관행은 경제사정이 호전되었다고 이야기되어지는 현재에도 여대생취업에 있어 가장 커다란 걸림돌이 되고 있다.

5. 대졸여성의 고용동향 : 2000년 및 1999년 동향 및 비교전망 및 채용계획, 정부의 신규실업 대책

51. 대졸여성들의 취업 동향

9 0년대 이후 1999년 현재까지 4년제 대학 졸업자의 취업률을 통해 대졸여성들의 진로 동향을 살펴보고자 한다. 먼저 1991년 총 졸업자 수의 증가율은 2.9%(91-→95년 증가율), 8.8%(95-→98년 증가율), 4%(98-→99년 증가율)로서 99년 현재 91년에 비해 16.4%가 증가하였음을 알 수 있다. 남성 졸업자의 경우 91년 111,770명에서 99년 110,690으로 1% 감소한 반면, 여성졸업자는 91년 63,816명에서 99년 93,700명에서 46.8%가 증가하였음을 알 수 있다. 따라서 전체 졸업생이 91년 175,586명에서 99년 204,390명으로 16.4%증가한데에는 여성 졸업자들의 증가에 기인했음을 알 수 있다. 남성졸업자에 대한 여성졸업자의 비율도 91년에 비해 99년 여성졸업자들의 증가가 기인했음을 알 수 있다. 남성 졸업자에 대한 여성졸업자의 비율도 91년 36.3%, 95년 41.4%, 그리고 99년 45.8%로 꾸준히 증가하여 91년에 비해 99년 여성졸업자들은 9.5%p 늘어났음을 알 수 있다.

4년제 대학졸업자 중 취업자의 비율을 보면, 남성의 경우 IMF 이전인 91년에서 95년 사이의 증가율은 0.5%p 증가하였고, 95년에서 98년 사이 14.1%p 감소하였고, 다시 IMF이후 경제회복 기간이라 일컫는 99년과 98년을 비교하면, 1.8%p 감소로 전체 취업자 중 취업자의 비율은 감소하였지만 그 감소 폭이 IMF를 겪는 95-98년 사이의 기간에 비해 줄어들었음을 알 수 있다. 여성취업자의 비율도 비슷한 변화를 보이고 있다. 91년에서 95년 사이 6.9%p로 여성취업자의 비율이 증가하였으나 IMF기간을 거치면서 4.7%p 감소하였고 (95년과 98년 여성취업률의 비교), 다시 98년과 99년 사이 여성취업자는 3.5%p 증가하였음을 알 수 있다.

여성의 취업자수 비율은 전체 4년제 대학 졸업자 중 취업자수 비율에 비해 꾸준히 증가하여 95년 35.8%, 98년 39.3% 99년 46.9%로 증가하였다. 그러나 이렇게 취업자 수가 꾸준히 증가한 양적인 결과만을 가지고 여성신규취업자들의 고용상황이 나아졌다고 설부르게 판단해서는 안된다. 남성의 경우 자신이 원하는 정규직 직장을 갖기까지 최소 1-2년을 기다리는 경향이 있는데 반해, 여성의 경우 졸업 후 1-2년 동안에 직장 경험이 없으면 이후에도 정규직으로의 안정된 취업을 기대하기는 어려운 여건이 있기 때문이다. 따라서 여성취업자의 경우 경기가 좋지 않은 상황일지라도 하향 취업이나 비정규직 취업의 형태로 어쩔든 노동시장에 진입'을 할 수밖에 없다는 점을 감안해야 한다. 결국 대졸여성들의 고용상황은 보다 질적인 측면에서 어떻게 변화했는지를 보아야 한다.

IMF를 거치면서도 여성의 취업자수가 증가한 원인으로 먼저, 정부 공공근로와 인턴제의 효과를 들 수 있을 것이다. 99년 시행된 실업대책 중 여성에게 수혜된 현황을

여성 노동권 확보!

보면, 정부의 공공근로나 인턴제도가 한시적이라는 한계가 있음에도 불구하고 공공근로 참여 인원 중 여성은 54%에 이르고, 정부 인턴제의 경우에도 여성은 45%에 이르렀다.

둘째로 대졸여성취업자의 직종별 분포를 통해 대졸여성취업자의 '하향취업 결과'를 알 수 있다. 신규취업자 중 남성의 경우 전문직종으로 취업한 경우 IMF전인 95년 21.6%에서 IMF 이후인 98년에는 증가하여 25.2% 99년에는 23.3%의 증가율을 보였다. 그러나 여성취업자의 경우 전문직 취업자는 95년 31.0%에서 98년 29.0%, 그리고 99년에는 급격히 낮아져 24.8%의 수치를 나타냈다. 반면 사무직은 이와 반대의 현상을 나타내는 데, 남성 사무직 취업자는 95년 34.0%에서 98년 32.9%, 그리고 99년에는 31.0%로 꾸준히 감소하는 반면, 여성의 사무직 취업자는 95년 37.0%에서 IMF이후인 99년에는 39.5%로 증가한 것을 알 수 있다. 또한 기술공 및 준 전문직의 경우 남성이 큰 변화가 없는 반면 여성취업자의 경우 17.0%에서 IMF후인 98년 25.0%로 크게 증가하였고, 다시 99년에는 24.2%로 조금 낮아진 것을 알 수 있다. 따라서 남성에 비해 여성취업자들은 전문직의 경우 크게 낮아졌고, 사무직이나 준전문직의 경우 크게 증가하였다는 사실은 IMF 이후 신규여성취업자들의 하향취업경향을 보여준다.

52. 신규실업동향

통계청의 고용동향에 따르면 2000년 1월 현재 실업률은 5.3%로서 99년 2월 8.6%를 고비로 3.3%p 감소한 것으로 발표하였다. 여성실업률은 99년 2월 7.2%라는 최고치를 기록하였고 2000년 1월 현재 4.4%를 기록하고 있다.

연령 계층별 실업률을 보았을 때, 99년 1월 20대 청년실업률은 13.2%에서 99년 12월 8.9%로 4.3%p 감소하였으나 2000년 1월에는 다시 9.8%로 증가하였다. 이는 재학생들의 방학 중 구직활동과 졸업생들의 구직활동에 기인한 것으로 보인다.

통계에 의하면 전체 신규실업자는 99년 1월 14만9천명에서 99년 9만3천명으로 5만6천명이 줄어들었으나 졸업 등의 요인에 의해 다시 10만명으로 7천명이 늘었다는 것을 통계결과를 통해 알 수 있다. 전체 실업자 중 신규실업률은 99년 1월에서 2000년 1월까지 8%대를 유지하고 있으며, 0.4%p 증가한 것을 알 수 있다. 그런데 전체 남성실업자 중 남성신규실업자가 차지하는 비율은 7~8%정도인 반면, 전체 여성실업자 중 여성신규실업자가 차지하는 비율은 1~11%정도로 남성에 비해 높다. 반면, 전체 남성실업자 중 남성신규실업률은 99년 1월에 비해 0.9%p 증가했지만, 전체 여성실업자 중 여성신규실업은 0.6%p 감소했음을 알 수 있다.

[진보진영 내의 가부장성]

해방을 위하여

- 진보진영 내 가부장성 철폐 -

0. 우리는 왜 메이데이 판에서 진보진영의 가부장성을 이야기하는가?

사 랍들은 해방을 위해 운동을 한다고 이야기한다. 그들이 이야기하는 해방은, 그들이 여성운동을 하든 노동운동을 하든 인권운동을 하든 많이 남아 있다. “모두가 행복하게 잘 살 수 있는 세상” 그것이 해방으로 꿈꾸는 삶의 모습인 것이다.

“우리는 가부장적인 사회에 살고 있다.”라는 말에 동의하지 않을 사람은 없다. 그것이 이데올로기적인 무엇이건 구조이건 간에 ‘가부장성’은 우리 주위의 일상에 뿌리 깊게 박혀있으며, 가부장적 사회에 살고 있는 모든 사람들 안에 내면화되어 있다. (이것에 동의하지 않는 사람은 손을 번쩍 들고 이야기하라. 논쟁해보자.) 심지어 여성주의자인 우리들 또한 끊임없이 내면의 가부장적인 모습에 대해 괴로워하고 탄지를 견다. 이걸 정말 힘든 일이지만, 여성주의자인 우리들은 그래도 한다.

우리는 평범한 소시민이건 정부건 진보진영이건 간에 가부장성을 체화하고 있음 또한 안다. 우리는 이에 대해서도 탄지를 견어야 함을 알고 있다. 그것이 정부에 탄압 받는 진보진영이라고 할 지라도... 그러나 막상 진보진영에 탄지를 거는 것은 정말 힘든 일이다. 탄지를 거는 우리에게는 커다란 벽들이 버티고 있다. 하나는 진보진영 보호주의이고, 다른 하나는 진보진영 내부의 환상, 부분의 진보성이 전체의 진보성이라고 생각하는 그 환상이다. 작년 민노총 메이데이 포스터에서도, 보건의료노조 송보순 사무처장의 성폭력 사건이 터졌을 때 보건의료노조나 민노 게시판에서도, 인권을 이야기하는 제주 인권학술회의장에서도, 우리는 그 벽을 볼 수 있었다.

우리는 꿈꾼다. 모두가 행복하게 잘 살 수 있는 세상을. 성별의 혹은 섹슈얼리티의 차이 때문에, 자본 소유의 유무 때문에, 지식의 차이 때문에, 피부색의 차이 때문에, 나이나 경험의 차이 때문에 차별 받지 않는 세상, 그래서 하루하루의 삶이 즐거운 세

여성 노동권 확보!

상을. 진정한 '모두의 해방'을. 그래서 그 동안 조금씩 터져 나왔던 진보진영의 가부장성에 대해, 우리는 2000년 메이데이라는 판에서 다시 한번 힘주어 이야기하려고 한다. 해방의 향한 모든 행위들은 비슷한 해방을 바라는 또 다른 행위들에 의해 다듬어지고 변화해야 한다. 그것이 진보이다. 우리가 진정한 해방을 꿈꾼다면, 우리는 진보진영 내의 가부장성을 분쇄하는 싸움들을 전개해야 한다.

진보진영 내의 가부장성 철폐를 위한 운동은 진정한 "해방을 향한 진군"이다.

1. 진보진영 내의 가부장성

일 반적으로 노동조합(이하 노조)이란 노동자 개인의 자원이나 저항만으로는 대응하기 어려운 자본이나 국가에 맞서 집단적인 결속을 기반으로 노동조건의 향상을 도모하며, 나아가서는 보다 나은 인간적인 삶을 쟁취하기 위한 사회적 변화의 주요한 수단으로 정의 내려진다. 실제로 우리나라의 경우를 보더라도 노동조합에 기반한 노동운동이 매우 활발히 전개되기 시작한 지난 80년대 중반 이후 전반적으로 노동자들의 노동조건이 이전에 비해 향상되어 왔다. 또한 개별기업뿐 아니라 국가차원의 노동관련 정책입안 과정에서도 노조가 주요한 압력집단으로서 주목되기 시작했다는 점에서 노조에 대한 위와 같은 정의의 유효성을 어렵지 않게 실감할 수 있다. 이러한 의미에서 사회단체나 대학내 학생회, 학생운동 단위도 마찬가지이다. 특히 학생회, 학생 운동단위들의 사회변혁 운동권의 정의와 민주주의에 대한 요구는 경제발전의 장애요소인 부정과 부패의 억제와 부의 보다 공평한 분배에 중요한 기여를 하였다. 그래서 이들은 진보 진영이라고 불린다.

그러나 진보진영의 추상적 이념과 목적의 정당성만으로, 또는 진보운동의 결과가 현실 민주주의의 산술적 평균치를 어느 정도 높여 왔다는 사실만으로 진보진영이 항상 '전체' 민중에게 변화와 해방의 장으로서의 의미와 역할을 지닌다고 볼 수는 없다. 진보진영 내의 다양한 집단간의 이해관계를 어떻게 해석하는가, 그리고 그 해석이 어떠한 집단의 이해를 주로 반영하는 것이며, 또 주도세력이 어떠한 집단을 대표하고 있는가에 따라 특정한 집단의 이해관계가 주변화되거나 배제될 수 있다. 그리고 결과적으로 이렇게 배제된 집단에게는 기존의 진보적인 진영이 더 이상 변화와 해방의 수단이 아니라 오히려 또 다른 억압의 장으로서 경험될 수 있다.

여성들은 운동사회 내에서 이러한 소외와 배제를 경험해온 대표적인 집단이다. "운동진영의 여성화"라는 소리가 나올 만큼 진보진영 내 여성의 수가 늘고 있는 현재에도 여성의 위치는 지극히 주변적인 상태에 머물러 있는 것으로 드러나고 있다. 이러한 모습들은 진보진영이 가부장성을 체화하고 있는 결과물이다.

운동사회 내의 가부장성은 기존의 논의에서도 드러났다. 현재는 운동사회 내에서 "이것은 여자의 일, 남자의 일"이라고 노골적으로 역할을 나누는 등의 남녀차별은 갖

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

아보기 힘들다. 그럼에도 여성활동가들이 가부장적이라고 느끼는 것들은 여전히 남아 있고 오히려 더 정교해졌다고 할 수 있다. 성희롱, 성폭력처럼 직접적이고 가시적인 것부터 언어화하기 힘든 부분 즉 '권위를 내세우는 것, 여성들로 하여금 감정노동을 하게 하는 것, 남성들끼리의 비공식적 네트워크, 남성들의 삶에서 나온 기준으로 능력을 평가하는 것'까지 모두 진보진영 내의 가부장성이다.

이제 진보진영 내의 가부장성에 대해 차근차근 보도록 하자.

2. 그들만의 조직사회

21. 현대 자동차 식당 아줌마 해고

지난 8월 현대자동차의 정리해고는 노동조합, 현대자동차, 국민회의, 그리고 정부의 합의하에 성차별적 부당 노동행위를 통해 여성노동자들을 구조조정의 완전한 희생양으로 삼은 대표적 사례이다. 사당정 협상 과정에서 모든 이해 당사자가 암묵적으로 합의하였던 내용은 정리해고 대상자에 일차적으로 식당 근무 여성노동자 170여명을 포함시킨다는 것이었다. 결과적으로 회사측의 안 가운데 하나인 식당 여성노동자들을 전원 정리해고를 한 후 노동조합에서 식당을 직영하는 방안으로 결정되었다. 정리해고의 원래 목적인 잉여인력의 감축은 잉여인력이 전혀 아닌 여성노동자들을 우선적으로 해고하였다는 사실만으로도 부당노동행위라고 할 수 있으나 여당, 정부 심지어 노동조합, 그 어느쪽도 아무런 문제제기를 하지 않았다.

정리해고 대상이 된 복지후생팀의 여성노동자들은 회사측이 자신들을 정리해고해야 할 필요성이 경영상의 위기로 인한 것이라고 보지 않는다. 그들은 식당 노동자의 정리해고는 회사측이 이미 10여년 전부터 식당업무를 하청화하고자 하는 시도의 연장선에서 이해하고 있으며, 현재의 구조조정의 물결 속에서 손쉽게 하청 이관을 시도하려는 것이라고 보고 있다. 국민회의 중재단과 노동조합, 그리고 현대자동차 측은 식당 여성노동자들의 경우 "고용승계를 보장하는 정리해고"라고 하고 있으나 여성노동자 당사자들은 노동조합에 의한 직영 방안을 포함하여, 어떠한 방식이든 정리해고에 대해서는 절대 반대의 입장을 취하고 있었다. 마지막 중재안이 나오기 이전까지 식당 여성노동자들은 노동조합 지도부에 대한 신뢰를 하고 있었던 것으로 보인다. 그러나 노조 집행부는 복지후생팀 여성조합원들이 절대로 받아들일 수 없다고 하던 노동조합 직영 안을 하나의 대안으로 이미 고려하고 있었으며, 이러한 내용은 전혀 당사자들에게는 알려지지 않았다.

노동조합은 홍보용으로 만든 자료에 의하면 정리해고를 불가피하게 수용해야 할 경우 공평한 규칙에 의해서 하겠다고 언명하고 있다.

여성 노동권 확보!

노동조합이 지금까지 주장하는 '단 한명의 정비행고도 없다'는 주장의 의미는 위에서 제기한 노백을 다했도 인원이 남는다면 그때는 노동조합도 여백 수 없이 '명예퇴직'이나 '희망퇴직'을 실시하자는 것입니다. 만약, 그럴 여백도 없을 때는 노동조합에서 참여하여 공평한 규칙을 만들어 '정비행고' 하자는 것입니다.

투쟁의 과정에서 이들 복지후생과 여성노동자의 단결력과 투쟁력은 이미 많이 알려진 바 있다. 한달 넘는 농성투쟁의 과정에서 수천명의 농성자들의 식사 준비도 이들 여성노동자들이 맡았다. 그러나 노동조합은 정리해고 반대투쟁의 선봉에 섰던 여성들을 협상의 마지막 카드로 사용했다. 만약 위의 글처럼 최종적인 정리해고 대상자 선정이 공평한 규칙에 이루어진 것이라고 노동조합에서 주장한다면, 여성노동자들은 노동조합이 생각하는 조합원에 포함되지 않았던 것이라고 밖에 이해할 수 없다.

22. 중소기업협동조합중앙회: 여성직종의 폐지

중 소기업협동조합중앙회(이하 기협중앙회) 이사회는 1998년 6월 25일 전체 임직원 380명 가운데 1백여명 가량을 정리해고하는 구조조정을 확정하였다. 이 안의 주요 내용은 여직원이 99%를 차지하는 사무 직종을 폐지하는 것이었다.

추진 과정을 보면, 이사회 의결이후, 주무관청인 중기청의 승인을 받은 후, 7월 21일자로 서무직 직원 전체에게 노조와 아무런 사전협의도 없는 상태에서 해고 예고 통지서가 개별통지 되었고, 다시 계약직으로 전환채용을 희망하는 사람은 7월 24일 까지 신청서와 각서를 제출하도록 권유하였다(신청서와 각서는 부표 1과 2 참조). 거의 한달 만에 노조와 사전 협의없이 정리해고를 일방적으로 추진한 경우이다. 해고 회피 노력이나 급박한 경영상의 애로가 없는 상태에서 노동조합과의 성실한 협의는 물론 없었다.

기협중앙회의 직제는 일반직, 전문직, 서무직, 기능직으로 구분되어 있다. 이중 서무직은 전형적인 여성직종으로 총 34명중 33명이 여성으로 여성비가 99%로, 임금 및 근로조건상 최하위직급으로 사무, 워드프로세싱 등 PC 업무, 경리 등을 포함하여 각종 사무 보조 및 사무실내의 잡무들을 하는 직종이다. 그러나 노동과정상 일반직급과 거의 같은 업무를 해왔음에도 임금이나 기타 조건은 그보다 열악하였다. 서무직종 노동자들의 노동강도는 "아침부터 저녁까지 화장실도 못 갈 정도로" 일이 많다. 그러나 "경영상의 애로로 직종폐지"를 하고, 결과적으로 당연히 이 직종에 종사했던 여직원들을 전원 정리해고 할 수밖에 없다는 논리이다. 중기협중앙회 부회장에 의하면 "여직원들을 커피나 나르고 전화나 받으면서 시간이 남으면 타자나 치는 타자수이기 때문에" 이제는 그러한 일이 필요 없어 직종을 폐지한다는 것이다.

그러나 중기협중앙회측은 퇴직후 서무직 수행을 위해 필요한 인원을 계약직으로 재고용하기 위해 해고 대상 여성들에게 계약직 채용을 희망하는 신청서와 신청시 계약직

..... 진보진영 내의 가부장성 철폐!

전환채용에 대해 이후 아무런 문제제기를 하지 않겠다는 서약서를 쓸 것을 요구했다.

이러한 위장적종폐지를 통한 여성 우선 정리해고에 대해 노동조합은 소극적인 태도로 일관하였다. 여성 조합원들의 시위나 집단적 행동에 노동조합의 상층 집행부는 거의 참여하지 않았던 것으로 파악된다. 오히려 노동조합 집행부의 여성조합원에 대한 일련의 태도와 행동은 사측의 정리해고를 도와준 결과가 되었던 것이다.

위의 사례들은 그나마 노조의 여성노동자 배제의 행태가 알려진 소수의 사례들이다. 공개적으로 드러나지 않았지만, 뒤로 돌아 다니는 소문은 더 많은 노조의 가부장적인 모습이 있다는 것을 보여준다. 농협의 사내부부 중 여성의 대량 정리해고 사태 때 여성들이 노동부를 대상으로 낸 진정서를 노조가 중간에서 가로채 먹어버렸다는 소문 하나만을 덧붙이더라도 노조의 끔찍한 가부장적 태도를 분명히 알 수 있을 것이다.

3. 성별 분업 이데올로기 : 운동조직 내 성역할 분담

사 회변혁운동은 성적 존재로서의 여성을 필요로 해왔다. 여성들은 민족민주운동을 수행하는 남성들의 '정치적 내조자' 또는 '혁명적 내조자'로서의 역할을 수행해왔다. 일제하 사회주의 계열 민족해방운동에 참여했던 여성들이 민족해방투쟁의 과정에서 수행했던 일은 연락수행, 자금 모금 및 전달, 인쇄할 원고의 전달, 남성운동가들이 은닉이나 도피를 돕는 일, 그리고 무기운반과 같은 일이었다. 이외에도 전장에서 군부대에 속해서 투쟁을 한 경우도 있으나 이들의 역할은 주로 간호나 취사를 담당하는 것이었다. 이러한 일들은 일제의 탄압이 극도로 행해졌던 상황에서 여성들이 수행하기에 적합한 일이었다. 즉 '비정치적'인 성적 존재로 간주되었던 여성들은 삼엄한 일본경찰의 눈을 피해 남성들이 하기에는 위험하거나 어려운 일을 용이하게 수행할 수 있었다.

해방 이후 전개된 민족민주운동 과정에서도 일반 사회에서의 전통적 성역할 분담과 그에 따른 성별위계구조는 운동권 내에서 그대로 나타나고 있다. 학생운동의장에서 남학생은 대자보글(내용)을 쓰고 여학생은 그 글을 받아 대자보 글씨를 쓰는 성역할 분담은, 민족민주운동단체에서 원고는 남자가 쓰고 그 원고를 타이핑하는 것은 여자가 맡아하는 분담체계, 민주노조에서 남성간부들은 교섭이나, 조직등 주요한 일을 맡는 반면 여성 간부는 사무보조원의 역할을 수행하는 구조와 크게 다를 바 없다. 전통적으로 성별분업구조가 뚜렷한 우리 사회에서 사회변혁운동은 전형적인 '여자의 일'을 담당할 여성들을 필요로 해왔다. 여성의 성적특성은 운동의 장에 여성들이 진입하고 참여하도록 하여 여성의 공간을 마련해주는 역할을 하는 반면 동시에 그것은 여성들을 운동 공간에서 배제시키거나 축출하는 주요한 요소로 작용한다. 이는 남성중심적 사회변혁운동자체의 여성에 대한 모순된 요구에서 비롯된다. 한편으로는 여성들에게 전통

여성 노동권 확보!

적인 성역할과 성문화로부터 벗어난 진보적인 여성이 될 것을 요구하는 동시에 다른 한편으로는 전통적인 (여) 성적 역할을 수행하는 여성상을 요구한다.

31. 비공식노동(감정노동)의 여성전담

대부분의 조직들은 재정이 어려운 관계로 식사문제를 집단적으로 해결하고 있다. 거기에서 발생하는 가사노동은 여성활동가들에게 피로한 감정노동을 경험하게 한다. 조직 내 설거지, 컵을 씻는 문제, 청소하는 문제에서도 자기 일로 인식하지 않는 남성활동가들과는 다르게 여성활동가들은 업무가 관련되지 않은 비공식적 노동, 눈에 보이지 않는 노동으로 갈등을 겪게 된다. 여성활동가들은 자신의 조직을 방문하는 사람들에게 차를 대접하면서도 '이것도 연대사업이려니, 운동에 도움이 되는 것이겠지'라고 생각하다가 그들은 자신들이 타놓은 차를 마시며 손님과 토론, 대화를 하고서는 컵을 치우지 않고 다시 제자리에 앉아 열심히 일하는 남성활동가들을 보며 자신의 위치를 돌아보게 된다.

아침에 사무실에 오면 컵이 준비하다. 이 잡동사니로 인해 얼을 받기도 하지만 남을 위해 헌신하고 동료들 위해 베푸는 심정으로 또 그것이 일종의 조직에 대한 기여가 될 수 있다는 마음으로 박박 복복 씻는다. 유감스럽게도 나는 남성들의 행동을 본 적이 없다. 그날 자신이 식사당번이라 여쭙 수 없이 하는 경우를 제외하곤. (컵깨기 행사 취지문 중)

조직 내에서 여성들은 사무집기의 정비 등과 관변하여 그런 소소한 경보는 여성활동가의 몫으로 치부되어 여성활동가들은 그런 것들을 찾아주느라 업무의 맥이 끊어지기도 하고 행사가 있을 때에도 여성들은 시장보고 음식 준비하는 것에 편성되기도 한다.

예를 들어 그 청년단체에서 무슨 행사를 하잖아요. 청년들, 회원들 모이면서 밥을 하잖아, 식사를 하려면 아줌마 부대로 다 그것을 편성을 하는 거야. 누구누구는 뭐, 다 아줌마들이야, 밥을 하고.

이런 식의 비공식적 노동과 조직 내 성역할 분담은 가뜩이나 재정, 인력이 취약한 사회단체에서 그나마 조직이 원활하게 운영되기 위하여 당연히 여성의 일로 치부되고 있다. 불의에 분노하고 자본과 정권에 대항한 한판승부에서 자기자신의 인간성을 실현하려는 여성활동가들은 일상의 작은 노동을 넉넉한 성격으로 해치우다가 어느 날 자아저버리는 자기자신을 발견하게 된다.

32. 단체 내 여성간부의 역할 : 금융업 노조의 사례를 중심으로

우리는 노조 안에서 여성간부의 숫적 열세로 인하여 그들을 통해 일반 여성조합원들

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

이 충분히 대변되고 있지 못하다는 점 못지 않게, 여성간부들이 수행하는 역할이 특정하게 고정되어 있는 점, 또한 노조 내 여성의 지위와 관련하여 주목할 필요가 있다. 우선, 전반적으로 대부분의 노조에서 여성간부의 수가 적다는 점과 아울러, 이들 소수의 여성간부들조차 낮은 지위의 직책이나 한직에 집중되어 있다는 점이 지적되어야 한다. 위원장직뿐만 아니라 노조의 여타 '요직'에서도 여성은 찾아보기 힘들다. 여성간부들이 주로 맡고 있는 직책은 '여성부위원장' (남성 부위원장이 따로 있는 경우), '여성부장' 등이며 기타 문화부장, 후생복지부장 등이 있다. 조직부장, 선전부장, 사무국장 등 '주요' 직책을 맡고 있는 경우도 간혹 있지만 이 경우 이들의 조합 내 지위는 이들 직책을 남성들이 맡고 있는 다른 노조에 비해 낮게 평가되는 것이 일반적이다. 조합의 간부 역할을 맡는다는 것은 자신이 대표하는 집단의 이해를 조합의 정책에 반영하는데 있어 중요한 수단이다. 또한 여성노동자의 노동조건과 정서적 특성 등에 대해 보다 잘 이해하는 여성간부가 노조의 주요 직책을 맡는 것은 일반 여성노동자의 노동경험에 중요한 영향을 끼칠 수 있기 때문에 상대적으로 열악한 지위에 머물러 있는 여성노동자의 입장에서 볼 때 이는 더욱 큰 의미가 있다고 할 수 있다. 그러나 현재 우리 나라의 노조들에서 보여지는 것처럼 여성간부들이 한직에 집중되어 있는 상황에서는 이와 같은 기대를 충족시키기가 어려운 것이 현실이다.

여성간부들이 맡고 있는 직책 중 가장 많은 것으로 나타나고 있는 여성부장이나 여성부위원장은 언뜻 보기에는 여성노동자집단의 중요성을 인정한 결과로 비쳐질 수 있다. 그러나 이는 남성중심 노조가 잠깐 여성을 배려하고 있다는 과시를 위한 전형적인 구색주의(tokenism)에 불과한 경우가 많다. 여성부장 또는 여성부위원장은 공식적으로는 전체 여성조합원의 의사를 대변하는 지위로 인정되고 있지만 실질적인 의사결정 과정에서는 여러 노조간부 중의 한사람으로만 평가되는 게 대부분이다. 따라서 이들의 존재가 여성관련 사안의 입안과 결정과정에서 별다른 영향력을 미치지 못하고 있다.

간부들끼리 의논을 해서 (고령법 안에 대해) 찬반을 투표하거든요. 비상근 간부까지 11명이라고 해도 여성부위원장까지 합해서 여자는 두 명밖에 없거든요. 여자들이 굉장히 불만이에요.....

중대한 사안임에도 불구하고 왜 보다 광범위한 평조합원들의 참여 하에 민주적인 절차를 거쳐 결정하지 않았는가에 대한 의문은 차치하고라도, 여성부위원장이 여성조합원을 대표한다는 사실이 투표과정에서 전혀 고려되지 않고 있다. 이런 상황하에서는 자칫 '여성부위원장' 혹은 '여성부장'이라는 직책은 여성노동자들에게 불리하게 작용할 우려도 있다. 여성조합원을 배려한다는 명분 하에 여성을 특정 영역, 특정 부서 내로 계토화시킴으로써 여성의 목소리와 요구가 오히려 효과적으로 통제되는 결과를 낼 수 있기 때문이다.

여성간부의 직책이 주로 한직에 집중되어 있다는 사실과 아울러, 여성 상근간부들이

여성 노동권 확보!

노조 사무실 내에서 수행하는 일상적인 업무의 성격을 들여다보면 노조에 의해 여성이 '어떻게' 다루어지고 있는가를 더욱 잘 알 수 있다. 노조간부들 중에서도 특히 노조일을 전업적으로 맡고 있는 전임간부들은 노조활동과 관련된 실무를 전담 집행하며, 실질적으로 노조의 정책수립과 조직방향을 결정하는 핵심 간부들이다. 대부분의 여성 상근간부들이 노조에서 수행하고 있는 주 업무는 이러한 성격과는 어느 정도 거리가 있다. 어떤 직책을 맡아 상근하는가에 관계없이 조합사무실에서 여성 전임간부는 우선 'Office wife'의 일을 담당하는 경우가 많다. 즉, 조합사무실의 여성간부는 간부로서의 역할 외에도, 혹은 간부로서의 역할에 우선하여 일종의 '여비서'로서의 역할을 수행하는 것이 일반적이다. '남성-공적업무의 담당자, 여성-사적 서비스의 수행자'라는 기존사회의 성별분업관행이 노조 내에서도 그대로 재생산되고 있는 것이다.

노조 사무실에서의 여성간부의 역할이 이렇게 고정되어 있고 또 묵인되는 것은 노조 내의 인적인 위계관계가 작업장 내의 위계관계를 그대로 반영하여 형성되기 때문이다. 또한 여성의 역할에 대한 가부장적 통념이 조합 관계자들의 의식과 조합문화 그 자체에 뿌리깊이 박혀있다는 데에서 기인한다. 성차별적인 고용관행은 작업장에서의 남녀관계를 상급자인 남직원에 의해 하급자인 여직원들의 노동과정이 직/간접적인 통제를 받도록 한다. 이는 남성지배적 사회문화 및 이데올로기와 결합하여 작업장 내에서의 여성에 대한 신분제적 차별을 일상화시키고 이러한 작업장 문화가 조합 내로도 그대로 연장되도록 한다.

노동시장에서의 성차별을 극복하기 위한 투쟁의 주체가 노조에서 오히려 권위적인 남녀의 위계관계가 유지, 재생산되고 있는 것은 이러한 노조를 고용평 등의 실현을 위한 합리적이고 유효한 조직으로 간주할 수 있는가에 대한 회의를 낳게 한다. 노조에서의 여성의 역할이 이처럼 'office wife'로서의 성격에 머무는 한 설사 여성간부의 수가 증가한다 하더라도 그것이 반드시 노조를 통해 여성노동자들이 그만큼 충분히 대표되고 대변되리라는 것을 보장해주지는 못한다. 서구에서 주장되고 있는 여성간부 쿼터제가, 적어도 우리나라의 경우, 여성의 낮은 대표성 문제를 해결할 바람직한 대안이라고 확인하기 어려운 것은 바로 이 때문이다.

이것이 노동조합만의 문제라고 생각하는가? 학생회조직 안에 있는 여성들을 보라. 혹 그녀가 회장이나 정책부의 역할을 맡고 있다면, 아마 마땅한 사람(남자)가 없어서라는 이야기를 들었을 것이다.

4. 가족주의 이데올로기 : 가족임금제



성은 생계책임자이고 그렇기 때문에 여성과 남성의 이해관계는 남성을 중심으로 결정되어야 한다는 이러한 인식은 노동운동 전반에 걸쳐 매우 뿌리깊게 공유되어 있다. 다음의 인용문은 한 재야 노동운동가의 '여성노동운동론'의

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

일부로서, 80년대 말 제조업 생산직 여성중심 사업장에서 빈번히 발생한 바 있던 남녀노동자간의 갈등 문제를 다루고 있다. 여성 노동자들이 중심이 되어 노동조건 개선을 요구하는 쟁의가 발생하자 소수의 남성 노동자들이 '구사대'를 조직하여 이를 저지한 사례가 당시에 빈발하였는데 저자는 남녀노동자간의 이 같은 충돌의 책임을 일차적으로 여성에게 돌리고 있다.

(구사대와 이 같은 충돌은) 부분적으로 일부 잘못된 이념을 가진 노동자들이 남성 또는 고집 노동자들을 배척하고 자신의 지위와 역할을 지나치게 확대한 것에서 비롯될 수 있으며..... 본업주의적 사고를 극복하지 못한 경우에 나뉘어..... 먹을 입이 하나인 노동자의 입장과 여러 사람을 먹여 살려야 하는 노동자의 입장이 어떻게 똑같을 수 있을까. 가족을 가진 가정 노동자는 그만큼 무거운 부담 속에서 일하고 있으며 직장의 문제에 대해서도 '싸우면 된다'라는 식으로 막연하게 대처할 수 없다..... 여성노동자들은 남성노동자야말로 자신의 영인이요, 남편 또는 오빠, 아저씨일 뿐 아니라 아버지라는 사실을 인식해야..... 상층 여성노동자들은 여성의 사회적 진출이 확대되어야 한다고 여성들에게 남성노동을 대체하는 기술교육(용접 등)을 실시하기도..... 이러한 활동은..... 오히려 남성노동자들의 임금을 저하시키고 실업을 증가시켜 전반적으로 노동자의 임금수준을 낮추는데 일익..... 남성근로민중과 적대적 입장에 서게 된다.....

위의 글에서 여성의 노동시장 진출과 평등한 노동권의 획득은 '가장'의 노동권을 위협하는 '적대행위'로 간주되고 있다. '남성은 생계책임자'이기 때문에 여러 입을 먹여 살릴 만한 임금수준, 즉 '가족임금'을 받아야 하는데 여성노동자의 평등권 요구로 인해 그것이 보장되지 못하는 상황이 초래된다는 것이다. 이렇듯 '남성임금=가족임금'이라는 관념은 여성과 남성의 이해는 영합관계이며, 따라서 노동조건에 있어서 항상적인 남성의 우위를 유지하기 위해 여성의 양보와 희생은 불가피하다는 주장을 강화시킨다.

남성은 가장이기 때문에 가족을 부양할 수 있는 수준의 임금을 받아야 한다는 '가족임금' 개념은 서구의 산업화 과정에서 저임금 해소와 노동시장에서의 여성 배제를 목적으로 한 남성노동자들의 요구에서 성립되었다. 노동력 과잉과 저임금의 원인이 여성 및 연소노동자들의 노동시장 유입에 있다는 판단 하에 '여성·사적 영역 / 남성·공적 영역'이라는 전통적 성별분업 이데올로기를 통해 여성의 사회적 노동에 제한을 둠으로써 남성의 이익을 우선 보장하고자 한 노자간의 타협의 산물이었던 것이다. 그럼에도 불구하고 여성의 노동시장에의 진출은 산업화의 진전과 더불어 지속적으로 증가해왔다. 남성노동자들 대부분이 실질적으로 여성을 포함한 전 가족을 부양할 수 있을 만큼의 임금수준을 보장받아오지 못했다는 역사적 사실 또한 가족임금제의 허구성을 말해준다. 현실에서 가족임금제는 남성에게 '충분한' 임금을 지급하기 위한 근거로서가 아니라 여성이 저임의 단기노동력으로 동원되는 것을 합리화해주는 명분으로 작용하고 있다. 또한, 가족임금 이데올로기는 남성노동자들로 하여금 여성에 대한 상대적 우위를 누리는 것만으로도 노자간의 모순에 대해 둔감해지도록 만드는 효과를 지닌다. 여

여성 노동권 확보!

성노동자들에 대한 차별을 통해서 남성노동자 자신들의 노동조건 자체도 위협받는다라는 사실을 은폐하는 기제로서 가족임금 이데올로기가 큰 역할을 하고 있는 것이다. 여성들의 노동시장에의 유입이 남성노동자들의 임금을 하락시킨다는 인식에서 성립된 가족임금제가 오히려 여성뿐 아니라 남성들의 임금을 억제하는 요인으로 작용하고 있다는 이같은 사실은 남성들이 주장하는 '가족임금'의 타당성에 대한 근본적인 의문을 제기하게 한다.

그러나 '가족임금제'가 실질적인 가족임금의 지불 없이 단지 이데올로기적 통제효과만을 갖는다고 해서 노동운동이 '남성노동자에게 완전한 의미의 가족임금을 보장하도록 하는 방향으로 전개될 수는 없다. 자본주의하에서 가족임금은 '아무리 많이 지불된다해도 노동자에게 남성에게 그 가족 모두의 노동력을 재생산할 정도로 주어지지 않는' 성격을 지닌다. 뿐만 아니라, '가족임금' 개념은 부부와 자녀로 구성된 핵가족을 남녀노동자 모두의 보편적 삶의 형태로 전제함으로써 현실에 존재하는 다양한 형태의 가족이 처해있는 상황과 요구를 반영하지 못한다. 여성에 대한 고용기회의 제한과 차별적인 노동조건으로 인하여 편모가정이나 혹은 남성이 실업상태에 있는 가정이 겪는 경제적 궁핍과 정서적 파괴는 이미 사회적 문제로 대두하고 있으며 노동력 재생산에 있어서도 심각한 불균형과 왜곡을 낳고 있다. 노동시장에서의 성평등은 바로 이같은 빈곤문제의 해결을 위해서도 필수적이다.

이렇게 볼 때, 성평등에 대한 여성의 요구가 "남성노동자들의 임금을 저하시키고 실업을 증가시켜 전반적으로 노동자의 임금수준을 낮추는데 일익..... 남성 근로민중과 적대적 입장에 서게 되는 것"이라는 주장은 현실에 대한 전도된 이해를 보여줄 뿐이다. 오히려 '남성이 가족임금을 받아야 한다'는 주장이야말로 전체 노동자의 임금수준을 억제하는데 기여를 하는 것이며, 남녀노동자를 상호 적대적 관계로 간주하도록 만드는 것이다.

5. 성희롱·성폭력

51. 진보진영 내 성폭력 사건들

■ 현대자동차노동조합 삐삐아줌마 사건

1 999년 여름 울산여성모임 '텃밭'의 소식지 39호는 노동운동을 하는 남성들이 노래방에 가서 시간당 얼마씩 돈을 받고 함께 놀아 주는 '삐삐아줌마'를 부르는 것에 대하여 비판하는 글을 실었다. 그러자 '현대자동차노동조합' 김강희 사무장은 '삐삐아줌마'가 삭막한 도시 울산에서 중년 남성들이 스트레스 해방을 위해 즐기는 놀이문화라는 반론글을 '텃밭' 40호에 기고하였다.

■ 미디어오늘 김영태기자 성추행 사건

1999년 11.19~20일 '언론개혁시민연대'가 주최한 토론회의 뒷풀이 자리에서 '미디어오늘' 김영태 기자는 행사에 참여한 PC통신 언론비평동호회 '메아리'의 회원에게 강제로 키스를 하는 등의 성추행을 했다. 피해자는 20일 오전 공식석상에서 성추행 피해 사실을 밝혔다. 그러나 언론개혁시민연대 측은 사건을 공식적으로 처리하지 말 것과 개인적으로 사과를 받는 선에서 무마할 것을 종용하였고, 미디어오늘 측은 단지 '유감'을 표명하는 선에서 사과문을 보내왔다. 메아리에서는 자발적으로 비대위를 꾸렸으며 통신방에 사과를 촉구하는 서명방을 공개적으로 개설하고 미디어오늘에는 분명한 반성의 뜻을 담은 사과문을, 연개런에는 공식적인 사과문을 요청하였다. 메아리는 공개적 활동의 결과로 결국 양측에게서 사과문을 받아냈다.

■ 현대자동차노동조합 박을락 사건

'현대자동차노동조합' 박을락 편집부장은 서울에 교육을 받으러 와 뒷풀이 자리에서 상급단체인 '금속연맹' 여성간부를 성추행하였다. 금속연맹에서는 비대위를 꾸리고 사건을 현자노조에 위임하였다. 그러나 현재까지 박을락은 어떤 조치도 받지 않고 계속 상근을 하고 있다.

■ 보건의료노조 송보순 사건

'보건의료노조' 지도부 선출을 위한 선거가 끝난 후 회식자리에서 송보순 사무처장은 피해자에게 사무처 인사 문제를 이야기하자며 따로 자리를 마련, 계속 양주를 권하면서 "너 짤릴텐데..", "난 너 구제할 수 있다"는 등의 말을 하였다. 송보순은 결국 술이 취한 피해자를 여관으로 데리고 갔으며 동료들에게 발견될 당시 속옷차림이었다. 노동조합 측은 사건을 해결하는 과정에서 가해자를 일신상의 사유로 사퇴처리하는 선에서 마무리하고 함구령을 내림으로써 무마시키려 하였다. 이로 인하여 "둘 사이는 애인이었다", "피해자가 원해서 한일"이라는 등 사건의 내용을 왜곡하는 소문들이 전해지고 있으며 피해자는 이중의 고통을 겪고 있는 상황이다. 송보순은 자신의 성폭력 행사 사실을 부인하고 있고, 현재 진상조사단이 꾸려져 사건을 재조사하고 있다.

52. 운동권망신론과 사태수습론

여성 노동권 확보!

〈진보전영 내 성희롱·성폭력의 원칙〉

- 진보전영 내에서도 성폭력은 발생한다.
- 진보전영 내 성폭력 사건은 일반사회에서 일어나는 사건보다 더 해결하기 힘들다.
- 진보전영 내 성폭력은 조직보위의 이름으로 은폐되기 쉽다.
- 진보전영 내 성폭력의 피해자가 피해사실을 폭로하면 반조직행위자로 비난받는다.
- 진보전영내 성폭력의 폭로는 불순세력에 의한 음모로 공격받는다.

저는 제 친구에게 있었던 일을 밝히려고 합니다. 단대 선거 때 한 선분에서 선거 운동 기간 중 한 남자 선배 조직원이 여자 후배 조직원에게 강제 키스를 했습니다. 제 친구는 고민 끝에 결국 대처를 하지 못했습니다. 이유는 가해자가 너무 의외의 사 랑이었고 너무 가까운 사람이고 가해자가 대장당할 것이 뻔하고 등등. 학생운동권 내부에서 벌어지는 성폭력은 정말... 문제는 가해자는 거의 인식을 못한다는 데에 있지 않은지. 조직 차원에서 입막음을 하는 경우도 있었습니다. 외부적으로 망신이라고.... 할 말이 많지만 이만.

이 글을 보면, 진보전영에서 조직내의 성폭력 사건을 어떻게 생각하고 있는지, 혹은 어떤 방식으로 대하고 있는지가 적나라하게 드러난다. 피해를 입은 여성들은 우선 그 동안 친한 선배로, 혹은 동료로 지내왔던 상대 남성의 행동에 어안이 병병해지고, 심한 혼란과 배신감을 경험하게 된다. 그리고, 자신이 사건을 문제화할 경우 생기는 부담에 대해 고민하게 된다. 자기만 입다물고 있으면 넘어갈 수 있는 일인데 괜히 문제를 만드는 것은 아닐까하는 고민과, 아무런 죄책감도 느끼지 못하고 있는 상대방에 대한 어이없음. 그리고 운동권 망신이라며 입을 막으려하는 동료들.

여기에서 가장 재미있는 것은 운동권망신론이다. 운동권망신론의 추악함은 간단히 말해서 두 가지로 요약된다. 첫 번째는 한 사람의 실수가 운동권 전체에 대한 오명이 될 수 있을지 모른다는 불안함이다. 이 불안함은 곧바로 이치메로 이어진다. 실수를 저지른 사람에 대해서 그 실수의 책임을 묻거나, 함께 그 실수를 만회해보려고 하는 것이 아니라, 실수를 저지른 사람을 배제하는 태도이다. "젠 원래 좀 이상한 애였어. 우리는 재량은 달라." 두 번째, 조직내의 여성들을 전혀 고려하지 않고 있다는 것이 전면적으로 드러난다는 것이다. 진보 전영내에서 성폭력사건이 일어났을 때, 여성들이 가장 먼저 생각하게 되는 것은 바로 자신이 피해를 입었는지 모른다는 섬뜩함과 동료에 대한 불신이다. 운동권망신론은 이러한 여성들에 대해 전혀 배려하지 않는 '폭력적' 담화이다. 또 다른 예로, 98년도에 성폭력 사건을 저지른 고대와 성대의 총학생회장의 사퇴사건이 있었다. 이 두 사건 모두, 어떻게 하든 일을 빨리 마무리지으려고 하는 것이 유일한 원칙으로 존재했다. 실제로 성대의 경우, 피해를 입은 여학생들에게 사과문조차 제대로 전달되지 않았으며 학생들의 손으로 직접 뽑은 총학생회장

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

의 사회에 대한 학생들의 의견은 전혀 전달되지 않았다. 이 사건 역시 가해자이지매와 여성에 대한 무시가 고스란히 드러나 있다. 운동권망신론과 사태수습론이 가지는 나쁜 점은 이것만이 아니다. 이것이 보여주는 가장 큰 문제는 이것은 성을 둘러싼 정치학에 진보진영이 얼마나 무감각한가에, 혹은 얼마나 무지한가에 있다. 성폭력사건들은 하나의 개별, 독립 사안이 아니다. 그 안에 수많은 모순과 질곡들이 존재한다. 이것들은 충분히 이야기되고 싸움이 될 때만이 문제의 핵심이 보여지는 문제인 것이다. 운동권망신론과 사태수습론은 근본적인 변화에는 관심이 없다는 태도를 분명히 한다.

이러한 것이 학생회에서만? 천만에 노조 또한 예외는 아니다. 아무래도 진보진영 내의 성폭력은 동일한 법칙하에 존재를 하는 것 같다.

6. 성차별적인/무성적인/남성중심적인 문화

61. 학벌주의, 연고주의, 연령주의로 뒤얽힌 남성들간의 network

운 동사회는 소위 명문대출신을 중심으로 한 네트워크, 연령, 자기조직, 정파중심으로 얽힌 위계질서 등이 있는데, 이는 주로 남성을 중심으로 연계되어 있어서 여성활동가들로 하여금 외부인으로 느끼게 만든다. 그런 위계질서가 여성활동가들간에 형성되어 있는 경우가 있기는 하나 드문 경우이다. 또한 이런 네트워크는 대부분의 남성활동가들이 운동을 풀어나가는 방식으로 채택되고 있다.

일상적인 것은 학벌, 운동권 내 서울대출신에 관한 것.... 물론 회사 내에서처럼 그런 것은 아니지만 그런 게 있어요. 과식! 우리 학교출신, 우리 동아리 출신, 우리 정치조직 후배 등의 이런 위계질서도 상당히 가부장적이라고 보거든요.

운동사회는 일반사회에서 남성들이 네트워크를 형성하는 방식과 함께 7, 80년대 비합법 정파조직의 유산을 안고 있어 어쩌면 자신만의 비공식 네트워크는 암묵적으로 인정되고 있다. 그러나 그런 네트워크뿐만이 아니라 연령, 학벌로 얽힌 비공식적 위계질서는 남성활동가들에게 정보와 지식, 역할이 집중되는 기제로 작동한다는 데에 문제의 심각성이 있는 것이다.

그 사람이 일단 이 바닥에서 오랫동안 운동을 해왔고, 아는 사람들도 많고 그리고 외국 학교의 그런 관계박느저 이런 걸 그 사람이 담당하고 있고 그러다 보니까 모든 정보는 그 사람을 통해서 들어오는 거야. 그래서 공식적으로 관사가 있는데 (중략) 언제나 그 사람이 제기할 수 있는 정보를 독점하고 있는 위치에 있는 거고 (중략) 근데 그것이 어떤 경우에는 아주 폭력적으로 작용하기도 한다는 거지.

앞의 사례처럼 남성들간의 조직을 넘나드는 비공식적 네트워크는 한 조직 내 남성들에게 권력이 집중되는 현상을 낳게 된다. 이 외에도 운동사회 내 남성들은 0퍼 모임, 계모임이라는 이름으로 다양한 조직에서 활동하는 남성활동가들끼리 친목을 도모하고 정보를 주고받고, 그 정보를 개인적으로 활용하여 자신의 능력을 과시하기도 한다. 그런 식의 네트워크는 여성활동가들로 하여금 전체 운동사회의 동향을 파악하는 데 뒤처지게 하고 위화감, 소외감을 경험하게 한다.

62. 능력주의

운동사회는 여성활동가로 하여금 치열한 자유경쟁의 사회라고 느끼도록 한다. 운동사회에서 '능력'의 내용으로는 이성애 기반한 논리전개력, 상황판단력, 정보습득능력, 이론적 박식함 등으로 구성된다. 그러한 '능력'의 내용은 여성들이 주로 살아온 경험과는 다른 남성들의 경험과 기준에 의하여 제시된 것이기도 하다. 더군다나 그런 능력은 개인적인 성실함에 기반한 노력뿐만 아니라 위에서 제시된 남성들간의 비공식적 네트워크에 의하여 주로 획득될 수 있다. 그런데 여성활동가들은 자신들의 삶의 경험은 일치하지 않는 능력을 획득해야 하고, 더군다나 이러한 비공식적 네트워크에서 배제되어 개인적으로 습득하여 '능력있는 활동가'로 인정받기 힘들다.

사업을 하나 맡았는데 처음 그 사업을 맡다보니까 너무 어려운 사업인 거야. 그때까지도 너무 갑등 생기고 스트레스를 받고, (중략)근데 반응이 각각인 거요. 하나는 당신이 노력해서 너도 그런 지위를 얻어야 하는 거 아니냐 그런 것이 있고, 또 하나는 아예 할 수 없는 것이었다면 처음부터 할 수 없는 거이다 라고 말할 수 있는 자식감이 필요한 것 아니냐. 이런 식으로 나오는 거예요.

남성들이 회의할 수 있도록 복사를 하고, 회의를 할 때 냉철한 이성애 기반한 방식으로 자신의 의견을 설득력 있게 제시해야만 한다. 만약 느낌을 이야기하고, 거대담론에 근거한 문제제기가 아니라 '사적인 것에서부터 문제를 풀어가려고 하거나', 주변 업무에 대한 안전을 제시하면 심지어 감정적이고 산만하기에 능력 없는 활동가로 평가절하된다. 뿐만 아니라 주변적인 업무를 수행함으로써 인한 업무의 단절감과 정보에서의 배제와 같은 조직의 구조는 여성활동가들로 하여금 '능력'을 개발할 수 없게 하는 한계로 작용한다. 그런 능력이나마 개발할 조건조차 평등하지 않은 운동사회에서 가장 능력이 없다고 낙인찍힐 수 있는 사람은 다름 아닌 아이가 있는 기혼여성활동가이다.

남자와 여자가 다 활동을 하는 데 애가 아프고 그러면 남자는 그대로 출근하는데 여자는 병원에 데려다주고 출근하거든요. 그럼 아침에 회의를 하거나 아침에 신문 읽거나 이런 정보가 모두 차단이 되거든요. 그러면 돈을 없는 애기를 할 때가 있단구. 벌써 다 임단은 다 끝났는데 "거기 계속 싸우요" 이런 식으로... 그러면 그 여자에 대해서 무시

..... 진보진영 내의 가부장성 철폐!

하는 발언이 나오는 거예요. (중략) 그러면은 그 여자는 계속 위축되면서 조금만 일을 맡게 되고, 정보에서는 계속 소외되고 이리면서 그 여자가 이 조직에서 살아남지 못하게끔 계속 분위기를 나가게 하는 것...

그런 조건의 불평등 속에서도 여성활동가들은 남성들과 똑같이 정보를 얻고 남성들의 언어로 토론하여 글을 쓰는 능력을 획득해야만 한다. 거기서 뒤쳐진 활동가들은 '능력없는 활동가, 게으른 활동가'로 낙인찍히게 된다. 운동사회 역시 가사노동을 비롯한 작은 노동과 육아가 개인의 일로 치부되고 능력의 내용에 포함되지 않는다. 자유경쟁의 운동사회에서 기혼여성이 계속 활동할 수 있도록 조직적 배려, 관용을 넘어서서 그 여성활동가가 그 육아로 인해서 쓰는 시간만큼의 정보를 조직내에서 제공할 수 있도록 분위기를 만들어줘야 함에도 불구하고 그러한 노력들은 그다지 보이지 않는다.

7. 운동권내 성차별의 은폐 기제

71. 진보진영 보호주의

민족민주운동권 내에서의 성차별적 관행은 지금까지 구성원들의 합의(?)에 의해 은폐되어왔다. 이러한 합의를 끌어내는 주요한 기제는 운동조직 보존의 논리이다. 기존 사회의 질서와 문화, 구조에 대한 비판세력으로서, 그리고 진보의 이념을 지향하는 운동조직내의 도덕성은 상처받아서 안될 성질의 것이며 운동권의 비도덕성이 대중에게 드러나는 것은 막아야 한다는 사실에 구성원 모두가 암묵적으로 동의해온 것이다.

민족민주운동이라 일컬어지는 사회변혁운동은 근대화 이후의 우리사회를 경제적, 정치적으로 이끌어온 주요한 동력이었다. 식민지 지배체제 아래서, 그리고 해방 이후 수십년간의 관료적 권위주의 정치체제 아래서 수많은 희생 속에 이루어져온 학생운동, 노동운동, 민주화운동 등은 정치적 민주화에 결정적인 역할을 하였다. 또한 사회변혁운동권의 정의와 민주주의에 대한 요구는 경제발전의 장애요소인 부정과 부패의 억제와 부의 보다 공평한 분배에 중요한 기여를 한 것으로 평가되고 있다. 그러나 실질적 민주주의, 자유와 평등의 실현을 위해 학생운동, 노동운동, 인권운동, 환경운동 등 사회운동이 수행해야 할 역할은 지속적으로 요구되고있다. 이러한 역할을 성공적으로 수행하기 위해서는 경직된, 가부장적 위계구조에 기반한 운동 조직과 운영방식으로부터 탈피가 필요하다. 여기서 문제는 운동권 내에서는 여성에 대한 차별을 통제할 수 있는 기제가 존재하지 않는다는 것이다.

민족민주운동 내에서 발생하는 '심각한 여성문제'에 대한 법적 해결은 자체내 논리

여성 노동권 확보!

상 가능하지 않다. 기존의 제도를 거부하고 저항하는 것 자체가 목적인 사회운동이 그 목적을 수행하는 과정중 조직 내에서 발생한 문제를, 그 자신이 거부해 왔던 공권력에 의지해서 해결하는 것이 자기 모순이기 때문이다. 이러한 상황에서 유일한 통제 기제는 남성들의 '양심'과 '도덕', 그리고 여성들의 저항이다. 그러나 '여성문제'에 대한 인식이 일반화되어 있지 않은 운동권 문화에서 위의 두가지 형태의 통제기제는 작동되기 어렵다. 가부장적 여성관으로 여자를 보는 시각이나 여자에 대한 태도는 일반 사회에서나 운동단체에서나 별 차이가 없다. '진보적'이어야 할 운동논리는 민족주의 및 집단주의적 색채와 교묘하게 얹혀서 가부장제와 자연스레 연결되어 나타난다. 여기서 '진보적' 세계관과 여성관은 완전히 분리되어 존재한다. 전통적인 성역할에 따른 일의 분담, 조직내에서의 여성의 성적 대상화 등의 문제는 진보적인 운동의 현장 내에서 일반 사회의 경우와 마찬가지로 나타나고 있다.

72. '단결' 기제를 이용한 성차별 저항의 무기력화

여성들은 운동권에 존재하는 성차별적 관행에 대하여 어떻게 저항해왔는가. 그리고 그러한 여성들의 도전과 저항에 남성 개인, 그리고 집단으로서의 남성들은 어떻게 반응해왔는가. 만약 여성들로부터의 저항이 별로 없었다면, 이러한 침묵은 무엇으로 설명될 수 있는가. 70 ~ 80년대 여성들이 여성문제에 대해 공식적으로 저항하지 않았던 이유는 당시의 정치경제적 상황이 워낙 뚜렷한 억압으로 일관되기 때문이라고 할 수 있다. 그러나 90년대에도 왜 우리는 여성들로부터 가부장제에 대한 적극적 저항의 모습을 볼 수 없는가.

운동권내의 가부장제 질서에 대한 침묵은 일차적으로 우리사회의 사회변혁운동의 성격과 밀접한 관계를 가진다. 극히 최근까지 우리사회의 사회변혁운동은 식민지경험과 분단, 그리고 권위주의 정치구조로부터의 해방에 초점을 맞추었으며 운동은 자연히 민족주의적, 정치적 성격을 띠었다. 이를 위해 외세, 혹은 권위주의 정권이라는 대상을 향해 '모든 사람'이 '단결'하는 것이 중요했다. 정치적 억압과 경제적 빈곤이라는 '뚜렷한 억압'이 존재하는 상황에서 여성문제는 이차적인 문제로 간주되었고, 단결을 해치는 어떠한 문제제기도 허용되기 어려웠다. "단결에 대한 강조, 분열 가져오는 분파주의에 대한 끊임없는 경계"가 암시하는 바는 운동의 모든 구성원은 모두 하나여야 하며 여기서 개인의 권리나 자율성 등의 문제는 일단 덮어놓아야 한다는 것이다. 세계 사회변혁 운동사를 볼 때 공통적으로 나타나는 사실은 사회주의 운동 내에서 여성 문제의 제기는 흔히 운동의 역량을 약화시키는 분파주의자, 분열주의자로 매도 되어왔으며 심각하게 논의되어오지 않았다는 것이다. 사실 정치적으로 그리고 경제적으로 열악한 상황에서 페미니즘을 위한 공간은 마련되기 어려웠다. 성차별에 대한 문제제기는 "분열을 조장하는 행위"로, "제국주의의 수입품인 페미니즘"이념을 "무비판적으로 받아들이는 행위"로 매도당해왔다. 그리고 남성들의 이해와 협조 없이 일방적으로 성평

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

등에 대한 요구를 하는 것은 남녀간의 분열과 대립을 조장하게 되므로 남성들의 동의를 얻을 때까지 여성들은 성평등에 대한 요구를 삼가야함을 강조해왔다. 이러한 논의에 깔린 전제는 첫째, 성평등 사안에 대해 여성들이 충분히 설득하면 남성들은 설득이 될 수 있다는 것과 둘째, 성평등 관련 사안들은 영합(Zero-Sum) 게임이 아니라는 것이다. 그러나 이두가지 전제 모두 비현실적이다.

설득의 문제에 있어서 일반적으로 두 이해관계 당사자간의 이해가 대립되는 성질일 때 약자의 강자에 대한 설득은 논리의 차원에서 이루어지는 것이 아니다. 특히 뿌리깊은 가부장제관념, 성차별적 여성관은 논리적으로 설득되지 않는 부분이 많다. 양자간의 이해관계가 제로섬게임의 성격을 띠게 될 때 이러한 문제는 더욱 심각하게 나타난다. 이러한 사실들을 감안할 때 분열과 대립을 초래하지 않는 선에서 여성들이 성적 이해에 기반한 요구를 하는 것 자체가 거의 불가능하게 된다. 한편 성해방은 계급해방과 민족해방이라는 전제 아래서만 가능하다는 사회 변혁운동의 논리는 일정정도 여성들의 성적 이해 관철을 위해 대남성 투쟁의 성격을 가질 수 밖에 없는 여성운동의 페미니스트적 관점을 억제해왔다. 민족 민주 운동진영 내의 여성운동권에서 여성문제를 민족문제와 계급문제와 끊임없이 연관지으려고 하는 노력은 전체 운동 내에서 여성운동이 인정받고자 하는 여성운동계의 생존전략으로 볼 수 있다. 다양한 형태의 여성문제(Gender Issue)가 항상 민족문제와 계급문제로 연관지어 얘기되어져 왔던 것은 이러한 맥락에서 이해될 수 있을 것이다.

군가산점을 둘러싼 논쟁

서울대 사회학과 정진성

1. 문제제기

1 961년부터 공무원 채용 시 제대군인에게 5%의 가산점을 부여하는 군가산점제가 시행된 이래, 이 제도는 합격점이 매우 높은 이 시험에서 여성과 장애인 등 군비필자의 진출을 거의 원천적으로 막으면서, 공무원 채용 시험 외의 다른 많은 사회 분야에도 군필자에 대한 보상을 인정하도록 하는 막강한 영향을 미치는 상징적제도로써 지속되어 왔다. 1990년대에 들어 여성운동의 증대된 힘에 의해, 이 제도의 문제점이 체계적으로 논의되기 시작했다. 1998년 민간기업에도 군필자 호봉승진을 의무화하는 병역법 개정안 수립과 이에 대한 여성단체의 반대, 그 결과로서 개정 유보를 이끌어낸 것을 시작으로 해서, 1999년 12월 23일 가산점제의 위헌 판결로부터, 2000년 1월 6일 국민회의의, 여성, 장애인을 포함하는 군비필자에게도 해당되는 국가봉사경력가점제 제안에 이르는 숨가쁜 상황이 진행되는 동안, 우리 사회는 군가산점제를 둘러싸고 들끓는 듯했다.

문제제기는 장애자와 여성 등 이 제도의 피해자들이었으며, 이에 대해 분노를 터트린 집단은 물론 제대군인과 앞으로 군대에 갈 남성들이었다. 따라서 논쟁은 장애자, 여성 대 제대군인, 장래 군입대자의 양대 집단에 의해 이루어졌으며, 그것은 차츰 소수집단인 장애자가 빠지고 남자들은 군에 간 사람과 안 간 사람이 뭉뚱그려한 집단으로 되어, 여성 대 남성의 싸움으로 변해갔으며, 제도 자체의 문제로부터 벗어나 감정 대립으로 변해갔다. 여성들의 입장은 군가산점제의 폐해에 대한 문제제기인 것인데 비해, 남자들의 태도는 억압된 군대생활과 그로 인한 손해에 관한 분노였다. 따라서 논쟁은 이성적으로 이루어지지 못하고 감정적으로 흘렀으며, 그 대부분은 분노에 찬 군필자들의 여성에 대한 욕설이었다.

여기서 주목할 점은, 남성들의 분노가 군가산점제의 무효화라는 사실 자체 때문이 아니라, 그것으로 상징되는, 2년 반 동안의 군복무가 갖는 사회적 가치가 무효화되었다는 상실감에 의한 것이라는 점이다. 그리고 그것은 군복무 기간에 얻은 것 없이, 억압적 상황으로 인한 고통이 매우 컸다는 사실 때문에 더욱 큰 것이다. 더욱 중요한 점은, 그러한 상실감이 비교대상이 되지 않은 장애인이나 여성에 대한 것이 아니라, 바

..... 진보진영 내의 가부장성 철폐!

로 '안 갈 수만 있다면 안 가겠다'는 군대에 '안 갈 수 있는' 남성들에 대한 상대적 박탈감이라는 점이다. 그 군대에 안간 남자들은 숨어 나타나지 않은 가운데, 군대의 여러 문제점과 남성들 간의 계층 갈등까지 싸안으면서 여성들이 이 거대한 싸움의 최전방에 나와 있는 것이다.

어떤 식으로든 군필자들에 대한 보상이 이루어져야 한다는 의견이 압도적인 가운데, 우리는 이 문제의 쟁점들을 명확히 정리하고, 여성과 관련하여 제기되는 문제와 그 대안에 대하여 철학적, 논리적 입장을 건설하게 다져야 할 시점에 있다.

이 글은 지난 1998년 제대군인지원에 관한 법률의 제정 이후, 보다 최근에 지난 12월 그서의 위헌판결이 나온 이후 집중적으로 존재된 논쟁들의 갈등구조를 살펴보고, 논쟁 중에 제시된 여러 다른 대안들이 어떠한 입장에서 이루어지고 있는가를 평등과 차이에 관한 시각에서 대체적으로 정리해보고자 한다.

2. 경과

1 1961년부터 시행되기 시작한 군가산점제는 1980년대 후반부터 성장한 여성운동에 의해 강력하게 비판받아 왔으며, 1997년 독립적인 법률화 과정에서 더욱 관심이 집중되게 되었다. 이것이 지난 해 헌법재판소에서 위헌 판결을 받은 이래, 대체 방안을 모색하는 사회 각 분야의 노력이 현재 경주되고 있다. 그 경과를 대체로 다음과 같이 네 시기로 나누어 요약할 수 있다.

21. 제대군인가산점제의 시행: 1961년

정부가, 병역법 또는 군인사법 규정에 의해, 국가공무원, 지방공무원 중에서 6급 이하 및 기능직 공무원을 채용할 때, 국가기관, 지방자치단체 및 교육법에 의한 교육기관 및 종업원수 20인 이상의 민간기업 (제조업은 종업원수 200인 이상)이 모든 직급에서 근로자를 채용할 때 (민간기업에게는 벌칙 조항없는 권고사항으로서), 2년 이상 복무한 제대군인에게 5%, 2년 미만 복무한 군인에게 3%의 가산점을 부여하는 제도를 1961년부터 시행하게 되었다. (정강자, 2000) 이 내용은 1984년 8월에 제정된 '국가유공자 예우 등에 관한 법률'에서 명문화되었다. (김엘림, 1995)

22. 문제제기 및 개혁의 시도 : 1990년대

군가산점제는 국가가 제대군인에 대한 보상을 한다는 정당한 목적에 의한 것임에도 불구하고, 합격점이 90점 이상인 공무원 채용 시험에서 5점의 가산점은 당락을 좌우하는 결정적인 것이어서, 제대군인이 아닌 사람들의 이 방면의 진출을 체계적으로

여성 노동권 확보!

막는 효과를 가져오는 것이 되었다. 따라서 이 제도의 가장 큰 피해자 집단인 장애자와 여성측에서 그 폐지를 요구하는 움직임이 1980년대 후반부터 일게되었다. 1994년 이화여대 교수와 학생들이 행정쇄신위원회에 이 제도의 폐지를 요구하는 청원서를 제출한 바, 행정쇄신위원회는 3·5%였던 가산점 비율을 1.5·3%로 낮추는 방안을 추진했으나, 그것은 여러 분야의 강력한 반대에 부딪쳐 무산되고 말았다.

23. 제대군인 지원을 위한 구체적 법률화와 여성단체의 이의 제기

: 1997-1998년

정부와 국회는 그 동안 국가유공자예우 등에 관한 법률 및 동 시행령을 근거로 시행되었던 군가산점제의 내용을 분리하여, 1997년 '제대군인 지원에 관한 법률'을 제정하고, 1998년 8월 시행령을 통과시켰다. 이 과정에서 여성계는 강하게 문제제기를 했으며, 대통령 직속 여성특별위원회에서 이의를 제기해, 1998년 32회와 34회 국무회의에서 시행령안이 두 차례 보류된 바 있다. 그러나 결국 8개 관계부처 장·차관회의를 거쳐 공무원 여성채용목표제가 끝나는 2000년에 다시 검토하기로 합의하고, 동 시행령안은 원안대로 통과시켜 명문화하게 되었다.

한편, 1998년 7월 14일 병무청은 군가산점제가 적용되는 동일한 범위에 대해, 신규채용시 호봉, 승진에 군복무기간을 실제근무기간으로 삽입하고, 공익근무요원에게도 이 혜택들이 동일하게 적용되며, 이를 이행치 않는 고용주에게 벌금을 부과하는 벌칙조항도 삽입한 '공익근무요원의 근무기간 확립방안을 비롯한 제반 병역제도 개선안'을 마련하여 입법예고 했으나, 여성계 등의 반대로 유보되었다.

24. 헌법재판소의 '제대군인지원에 관한 법률' 위헌 판결과 여당의 새로운 제안 및 시민사회의 강력한 대응 : 1999.12.23.

군가산점제에 대한 문제제기가 여성단체를 비롯한 사회운동단체, 장애인 단체들에 의해 가속화되고있는 가운데, 1998년 4월 7급 공무원 시험에 응시했다가 군가산점제에 피해받고 탈락된 한 장애인이 헌법재판소에 소원을 제기했다. 1998년 10월에는 여대생 6명이 헌법재판소에 제기한 헌법소원에서, 1999년 12월 23일 제대군인지원에 관한법을 위헌판결이 이루어졌다. 제대군인의 사회복귀를 지원하는 가산점제도의 입법목적은 정당하나, 여성, 장애자 등에 대한 차별로 인한 불평등의 효과가 극심하므로 그 방법은 적절하지 않다고 판단한 것이며, 이 판결로 인해 가산점제를 규정한 법조항이 즉각 효력을 상실하게 되었다.

이 판결 이후 군가산점제를 둘러싼 논쟁이 불을 붙여 놓은 듯 끓어올랐으며, 특히 사이버 공간에서의 공방은 가히 남녀간의 전쟁이라 할 만했다. 앞서도 언급한대로 논쟁의 온도를 높인 것은 제대군인들의 분노였다. 어쨌든 제대군인에 대한 보상은 이루어져야 한다는 여론 속에서 국민회의는 2000년 1월 6일, 제대군인 외에도 봉사활동

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

시 1개월당 0.1%의 가산점을 받을 수 있다는 내용의 '제대군인에 대한 가산점제도 개선방안'을 내놓았다. 이것은 봉사활동의 범위와 내용, 시간 등의 불분명함을 비롯하여 많은 문제점을 내포한 졸속안이라는 비판을 여러 층의 시민들로부터 받고 있다.

3. 갈등의 축

이 문제의 중심에 놓여 있는 제대군인과 현역 군인, 앞으로 군필자가 될 젊은 남성집단은 대체로 다음의 세 집단과 갈등을 이루면서 군가산점제의 공방의 중심을 이루고 있다. 점차 줄어들고 있지만 여전히 제법 하나의 집단을 이룰 만큼 선명한 성격을 드러내는 군에 가지 않은 남성 집단, 군에 갈 수 없는 장애인 집단, 그리고 징병에서 제외되었으나 지원에 의해 군에 갈 수 있는 여성집단이 그것이다. 첫째 집단이 사회적 강자이면서, 병역비리와 얽혀 있는 집단이라고 한다면, 둘째 집단은 명백한 약자 집단이고, 마지막 여성은 성역할의 분리, 평등과 차이에 대한 관념에 기초하여 남성과 구별되는 집단이다. 첫째 집단에 대해서는 너무도 분노하고, 두말할 것도 없이 그 갈등이 없어져야 마땅하여 논쟁할 여지도 없지만, 그 그림자가 또한 너무도 짙고 잡을 길 없으며 그들 하나 하나는 그림자 속에 숨어 나타나지 않으므로, 싸움은 애초부터 포기되고 있는 듯하다. 약자인 장애인 집단과의 문제도 중요하지만, 그 수가 적고 그들의 비참한 상황에 대면하면서 논쟁할 의지를 잃는 듯하다. 따라서 1980년대 후반부터 힘이 증대되면서 꾸준히 문제제기를 하고 있는 여성에 대한 반격이 주를 이루고 있다고 보여진다.

31. 계층과 부패의 문제

"돈 있고 백 있는 집 자식들은 알아서 다 빼주고 우리 같은 서민 자식들만 가는데 누가 혼래히 가겠느냐. 군필자들이 가산점 문제에 대하여 흥분하는 이유도 여기에 있다." (한 군필자의 말) 우리사회에서 병역하면 반사적으로 떠오르는 것이 '비리'이다. (안영민) 병역비리문제는 고질병처럼 좀처럼 근절되지 않고 있다가, 선거 등의 일이 있을 때면 여지없이 터져 나오곤 한다. 후보자나 그 자체들의 군복무 상황을 보면 징집면제가 태반이며, 정치권을 벗어난 부유층에 있어서 그 상황이 더욱 심하다는 사실은 누구나 짐작하고 있다. 그것은 상류층의 당연한 행태처럼 인식되어 있다. 지금은 없어졌지만, 한때 이것도 특권층의 편리를 위한 것이었다고 인식되는, 6개월 장교 복무, 단기간의 방위복무, 등등의 여러 제도들도 비리와 관련없이 할 수 있는 것이지만, 일반 교육수준이 낮은 서민층에는 제외된 부분이었다. 그러한 특수한 제도는 대부분 폐지되었지만, 군무조건이 좋은 특수 부문, 장교 복무 등은 여전히 낮은 계층에게는 닫혀 있다.

상류층 모두가 병역비리와 관련되어 있다고 말할 수는 없으며, 군문제를 계층문제로

여성 노동권 확보!

직결시키는 것에 무리가 있는 것은 사실이다. 그러나 대부분의 군필자 및 현역 입영대상자들의 불만이 부당하게 징집에서 제외된 층이 존재한다는 사실, 그래서 자신들이 억울하게 징집된다고 하는 박탈감, 그러나 그것이 이제 그나마 군가산점제마저 폐지되어 정당하게 평가받지 못하게 되었다는 상실감에 있다는 점을 직시한다면, 계층문제가 그 핵심에 있다는 것을 부인할 수 없다. 그리고 그것이 우리사회에 만연해있는 부패와 직결되어 있다는 점은, 이 문제의 해결방안이 무엇인가를 보여준다.

32. 소수집단 문제

주지하는 대로, 현재 우리 군대에는 교육, 신체 상태 및 범죄 등으로 인한 복무 형태 구분이 이루어지고 있다. 교육 정도로 보면, 고졸 이상으로 3급 이상의 신체등급을 받은 남성이 현역 징병 대상으로 되어 있으며, 고등학교 중퇴자는 3급 이상이라도 보충역이 되며, 중학 중퇴 이하는 제2 국민역이 된다. 신체상태로 보면, 정신박약, 맹인을 비롯하여 장애인복지법에 의해 장애자 등급 1-6급인 사람 등은 병역면제를 받으며, 그밖에 신장, 체중 및 여러 가지 질병 및 신체 이상으로 징병신체검사의 판정에 따라 보충역, 제2국민역, 병역 면제를 받기도 한다. 또한 범법자들도 실행경중에 따라 각기 현역에서 제외된다. 이밖에 고아, 귀화자, 혼혈아 등도 제2국민역으로 분류되며, 전몰 군경 및 순직군인, 전상군인 등의 가족으로 현역에서 제외되는 사람도 있다. 그중 마지막 전몰 군경 등의 가족만이 '국가유공자예우등에 관한 법률'에 의해 별도로 보상받고 있을 뿐, 교육정도가 낮은 집단, 전과자 및 장애자, 고아, 귀화자, 혼혈아 등의 소수집단이 자의와 관계없이 징입에서 제외된 후 보상을 받지 못하므로, 군가산점제의 피해자가 되고 있는 것이다.

장애자의 경우, '장애인 고용 촉진 및 직업재활법'에 의해 의무고용제가 실시되고 있으나 이 의무고용인원 수가 전체 장애자 규모를 충족시키지 못할 뿐만 아니라, 사기업은 물론이고 정부 및 공공부문에서도 의무고용인원을 채우지 않고 있는 실정이다. 이러한 상태에서 군가산점제의 피해는 장애들에게 직접적으로 가해지고 있는 것이다. 여성에 비해 규모가 적고, 따라서 목소리도 작은 장애자 집단에서, 이번 군가산점제의 문제가 성문제에 초점이 맞추어져 그들의 상황이 묻혀지고 있다는 비판을 제기하고 있는 것은(김정열) 매우 타당하며, 이번을 계기로 장애자 정책에 보다 진진한 관심을 기울여야 한다는 점을 일깨운다.

이렇게 이미 자신들의 이해를 대변하는 하나의 집단을 이루고 있는 편이다. 교육 인플레이션이 극심한 우리 사회에서 중학교, 고등학교를 제대로 못 마친 최하층 또는 일탈 집단은, 그렇지 않아도 교육에 의한 차별이 체계적으로 이루어지고 있는 우리사회에서 이러한 제도적 피해까지, 그 누구도 문제제기조차 하지 못한 채, 감당해야 하는 것이다. 더욱이 전과자의 경우, 이미 전디기 힘든 사회적 편견에다가 이러한 제도적 소외까지 어디다 호소할 것인가, 너무나 소수여서 보이지 않는 고아, 혼혈아 등은 또 어떠한가.

군가산점제는 군필자들에 대한 보상방안이지만, 그것은 아직 우리사회가 관심을 가질 여력이 없는 소수집단의 문제를 더욱 악화시킬 우려를 내포하고 있다는 것이 확실하다. 그렇다면 군가산점제의 목적이 아무리 정당하다고 해도, 구체적인 방안을 재고해야 하며, 이번을 계기로 우리사회의 이러한 소수집단에 대한 정책을 심각하게 고려해야 한다는 사실이 명확히 부각된다.

33. 성문제

역시 군가산점제의 최대의 쟁점은 성문제라는 사실을 부인할 수 없다. 그것은 여성이 최대 규모의 피해자라는 점과 함께, 앞서의 두 집단에 비해 보다 근본적인 논점을 내포하고 있다는 점 때문이다. 다시 말하면, 계층문제는 병역비리와 직결된 문제이므로 실질적인 해결이 어렵지만 방향은 비교적 간단하며, 소수집단 문제는 보다 복잡하지만 징집 자체에 문제를 제기할 수 없고 소수집단에 대한 보호정책으로 어느 정도 무마할 수 있는데 비해, 성문제는 징집 자체로부터 보상에 이르는 문제 영역에서 보다 근본적인 평등과 차이의 여성 자신들 사이에서도 해결되지 않은 문제점을 제기하고 있기 때문이다. 더욱이 1980년대 후반부터 세력화를 도모해온 여성집단의 힘이 상당하며, 군가산점 문제에 대해 부단히 문제제기를 해온 것도 여성이기 때문에 반격의 화살이 여성에게 집중되는 것도 무리가 아니다.

그러나 오히려, 성문제는 매우 힘든 복잡한 논점을 내포한 만큼, 궁극적인 군문제와 관련하여 설왕설래는 많을지언정, 군필자 보상문제의 명확한 타겟이 될 수는 없다. 앞서도 재차 말했듯이 현재의 징집제 하에서 소수집단과 여성은 군가산점제의 피해자이며, 군필자들의 피해의식을 유발하는 집단은 부당하게 현역에서 제외된 상류층과의 관련 속에서 이루어졌어야 하는 것이다. 따라서 군필자 보상문제의 단기적이고 명확한 처방은 병역비리를 없애는 것과 새로운 보상 방안의 수립, 군자체의 개혁 등이 될 수 있다.

그럼에도 불구하고, 모성보호정책이나 여성채용목표제 등, 여성 우대 정책과 관련하여 군필자 보상정책은 갈등을 빚을 소지를 충분히 내포하므로, 차제에 군복무와 관련된 여성의 논리를 점검하는 것은 중요한 일이다.

4. 제시된 대안을 둘러싼 논쟁구조

군가산점제 위헌 판결 이후 실로 많은 대안들이 나름의 논리를 가지고 제안되었다. 그것은 평등과 차이에 관하여 궁극적으로 어떠한 관점에 바탕하고 있는가에 따라 다른 입장을 구성하고 있다. 여기에 차별, 역차별, 정의, 상대적 및 절대적 기준, 개인의 권리와 집단의 권리, 효용성, 평등한 대우와 법 앞에서의 평등 등의 개념이 얹혀, 여성의 상황에 대한 다양한 설명방식을 제기하게 되는 것이

여성 노동권 확보!

다. (Faundez, 1995:3-19; Scott, 1998:761-768)

군가산점제와 관련하여 그러한 입장들은 대체로 다음의 네 그룹으로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 관점의 차이에 관계없이 반드시 이루어져야 할, 다른 모든 대안이 수립되는 데에도 반드시 선행되어야 할 조건, 둘째는 차이 또는 상대적 평등을 인정하는 위에 수립한 대안, 셋째는 (절대적) 평등을 전제한 대안, 그리고 그 둘의 절충안이 그것이다.

41. 필요조건

■ 군대의 개혁

앞서도 지적한 바와 같이 군필자들이 느끼는 상실감은 글자 그대로 군대생활로 인생에서 그 2년 반을 상실해 버렸다는 느낌이며, 특히 억압적 군대생활에서 받은 피해의식도 매우 크다. 최근 사이버 공간에서의 가히 테러라고 할 수 있는 남성들의 욕설은 그러한 상실감의 폭발이라고 할 수 있다. 다른 어떤 대안에 앞서 군대의 민주화, 선진화를 이루는 것과, 보다 적극적으로 군생활이 제대 후 사회생활에 이득이 될 수 있도록 군대 복무를 근본적으로 개선하는 것이다. 복무 중, 통솔력, 행정력을 기를 수 있게 한다거나, 컴퓨터, 영어, 각종 기술 등을 배울 수 있게 하고 자격증 습득도 가능하게 하는 방안, 그리고 군 생활을 즐길 수 있도록 하는 여러 동아리 활동 등이 고안되어야 한다는 지적이 오래 전부터 제기되고 있다. 이것은 군대의 구조개혁, 정보화, 기술화, 과학화 등과 함께 이루어져야 하며, 나아가서는 현재의 직업군인의 사기를 높일 수 있는 제도 개선, 동원예비군제의 효율적 운영, 지역방위 개념으로의 전환 등과 밀접히 관련되어 있으며, 보다 근본적으로는 군축문제와도 연결되어 있으며 국방예산 문제와도 분리할 수 없는 것이므로, (안영민, 2000:103) 쉬운 문제는 아니지만, 점진적으로라도 반드시 이루어져야 할 과제이다.

■ 병무비리 척결

병무비리를 척결하는 것은 무엇보다 시급한 문제이다. 그리고 다른 어떤 대안과도 상관없이 반드시 해결되어야 할 문제이다. 우리 사회의 부정부패의 대표적인 문제이므로, 군가산점제 관련 문제로서가 아니라도 사회의 발전을 위해 마땅히 없어야만 할 문제인 것이다. 다만, 병역면제나 보충역, 제2 국민역 등으로 부당하게 빠져나갈 수 있는 요인 중 하나로서, 현재 현역의 수요에 대하여 공급이 넘치는 현상에 주목한다면, 복무기간 축소와 연결 지을 수 있으며, 그것은 또한 국방예산과 관련되므로, 복잡해지기도 한다. 그러나 그런 모든 다른 요소들에게도 불구하고, 병무비리를 척결하는 것은 그밖에 제안되는 여러 개혁안의 기본전제가 되는 것으로, 누구도 아무런 이의를 달 수 없는 필요조건이다.

42. 차이(상대적 평등)를 인정하는 대안

일단 남성과 여성간의 차이를 인정하고, 남성에 대한 징병제를 존치시키는 것을 전제로 한 위에, 기존의 군가산점제를 대신할 방안을 모색하는 것이다. 지난 해 이루어진 헌법재판소의 군가산점제 위헌판결도 이 입장에 서 있는 것이라고 볼 수 있다. 이 판결은 헌법이 규정하는 평등을 절대적 평등이 아니라 합리적 근거에 의한 차별을 인정하는 상대적 평등이라고 해석한다. 그것은 합리적 근거 없는 차별은 안된다고 하는 정의에 기초한 것이기도 하다. (이육한, 1998) 모든 사람이 정당한 대우를 받아야 한다는 의미의 정의는 모든 사람이 평등하게 대우받아야 한다는 것을 의미하지 않는 것이다. (Faudez, 1995:3) 이 해석은 여성과 남성은 모든 경우에 절대적으로 평등하게 다루어져야 할 필요가 없는, 즉 차이를 가진 존재라는 전제에 기초하고 있는 것으로, 남성만이 징집의 대상이 되고 있는 점에 문제를 제기하지 않는 것으로 보인다. 또한 군필자와, 교육·신체상의 문제로 인하여 징집에서 제외된 사람들과의 차이도 인정하는 것이다. (헌법재판소 결정)

여기서, 어떤 점에서 여성을 군대에 가지 않는 남성과 차이를 가진 존재로 보는가의 문제는, 차이를 인정하는 페미니즘이 신중하게 고려해야 할 과제이다. 여성이 아이를 출산한다는 점이 남성이 군대에 가는 점에 대해 차이를 인정한 공정한 대우를 받아야 한다는 근거로 주장되고 있기도 하지만, 이것은 출산이 자의에 의한 것이라는 점, 따라서 출산이 사회를 위한 행위로만 이해될 수 없다는 점 등, 수많은 난제를 포함하고 있다. 장애인이나 다른 소수 집단들처럼, 오랫동안 사회적으로 차별을 받아 온 사회적 약자로서 여성을 규정할 것인가, 그렇다면 점차 여성의 사회적 약진이 진전되는 과정에서 새롭게 규정되어야 하나, 등등, 이 입장에서 여성이 정리해야 할 철학적 논리적 문제가 중요한 과제로 대두되고 있다.

■ 군필자에 대한 다른 보상책의 모색

이러한 입장에서 군가산점제에 반대하는 것은, 군필자들에 대한 보상 자체를 부정하는 것이기 보다 (위헌 판결에서, 병역의무의 보상을 위한 '제대군인... 법률'의 목적은 정당하다고 보았다.), 군가산점제가 가지고 있는 다른 지반에 대한 피해 가능성 때문이다. 즉 보상 목적을 달성하기 위한 수단으로서의 가산점제는 옳지 않다는 것이다. 따라서 피해를 최소화할 수 있는 다른 보상책이 강구되어야 한다는 결론으로 이어진다. 이것은 장애인 보호를 위한 법률과 같은 맥락으로 이해되고, 장차 다른 소수집단에 대해서도 이루어져야 할 보호정책, 사회적으로 누적된 잘못된 관습에 대한 보상으로 이루어진 여성에 대한 적극적 조치와도 같은 근거와 맥락에 있는 것이라고 볼 수 있다.

다른 집단에 피해를 주지 않는 보상 방안으로서는, 앞서 논의한 군복무 자체가 보상이 되도록 군대를 개선하는 방안이 가장 바람직하지만, 군필자에게 세금납부에서 혜택을 주는 방안, 현재와 같은 호봉인정 등이 제안되고 있다. 가산점을 대폭 낮추는 방안도 제시되었으나, 기존의 혜택을 삭감하는 형식이 통상 그렇듯이 거센 반발에 부딪혔

여성 노동권 확보!

으며, 복학생학비 지원안도 학생들이 장래 군인이라는 점을 감안할 때, 입대시기에 따른 차별이 될 수 있으므로 적절치 않다는 비판이 나올 수 있다.

■ 소수집단을 배려하는 정책의 확충

이 입장에서 결국 문제점으로 지적한 것은 군가산점제가 다른 소수집단들에게 주는 피해가 크다는 점이므로, 그것을 보완할 수 있는 소수집단들에 대한 여러 지원 정책이 확충되는 것도 중요한 대안이 될 수 있다.

■ 군복무 기간의 축소

보상해야 할 복무 기간을 축소하는 것도 하나의 중요한 대안으로 제기되고 있다. 현재 26개월의 사병 복무기간은 개인적으로나 사회적으로 큰 손실이라는 데 누구나 동의할 것이다. 그러나 복무기간의 단축은 국방예산의 엄청난 증대를 수반하며, 군대의 합리화 및 군축 문제와 직결되므로, 간단치 않다. 그 동안 군복무 기간은 꾸준히 감소되어 왔지만, 선진국들에 비해 크게 높은 편이다. 물론 북한과 대치하고 있는 상황에서 선진국과 같은 수준을 유지하기는 힘들겠지만, 전문가에 따르면 26개월은 병력수급을 고려한 적정복무기간에 비해 지나치게 길다고 한다. (김창수, 2000) 병역비리를 없애는 것은 군복무 기간의 축소에 중요한 기여를 할 것이고, 그 역의 경우도 또한 현실적이므로, 이 두가지를 같이 실현시킬 필요가 제기된다.

43. 평등 (절대적 평등)을 전제하는 대안

위와 같은 대안들과는 달리, 남성과 여성을 절대적으로 평등하게 보는 입장에서 제시되는 대안도 있다. 다른 아님 여성도 남성들과 함께 군에 가야한다는 것이다.

여기서 장애인 등의 소수집단은 제외된다는 점이 주목되어야 한다.

■ 남녀 모두를 포함한 징병제

남자에게는 징병제, 여자는 지원에 의한 입대가 현재의 제도인데, 이것을 남녀같이 징병제로 하자는 것이다. 이것은 대체로 '억울하면 너희도 군대 가라'는 분노에 찬 남성들의 제안이지만, 이스라엘 등의 나라에서 시행되고 있는 전혀 현실성 없는 제안도 아니다. 지금까지 여성측에서 이 제안을 심각하게 고려한 흔적은 보이지 않는데, 적어도 왜 이 제안은 고려대상이 되지 않는가에 대한 설명은 가지고 있어야 한다고 생각된다. 단지 국방예산의 엄청난 증대, 군대 시설의 대폭적인 변화 등의 현실적 문제로서는 충분치 않다. 평등과 차이 사이의 철학적, 논리적 기반을 준비해야 할 과제를 우리는 앞에 놓고 있다.

■ 남녀를 포함한 모병제

반대로 현재 여성에게만 해당하는 지원에 의한 입대를 남성에게도 확대시키자는 제

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

안이다. 북한과의 대치 상태에서, 군대의 규모 감소와 약화의 위험이 있는 모병제가 과연 가능한가에 대하여 대부분의 사람들이 회의하고 있지만, 또한 궁극적으로 우리 군대가 가야할 방향이 모병제라는데 많은 사람이 동의하고 있는 것으로 보인다. 군축 자체의 가능성과 필요성, 미국 등의 나라에서 모병제로의 전환 후 병력이 약화되지 않은 점등을 근거로 모병제의 현실적 가능성을 진지하게 검토하는 전문가도 있다. (김창수, 2000)

44. 절충안

마지막으로 위 두입장의 절충안으로 볼 수 있는 대안이 지난 1월 6일 국민회의에서 제안한 '국가봉사경력가점제'이다. 이것은 사실상 군가산점제를 존치시킨 위에 그것을 보완하는 것으로 차이를 인정한 입장에 가깝다. 그러나 여성, 장애인 등에게도 봉사의 형태로 남성의 군복무를 대신하게 해 가산점을 주겠다는 방안이므로, 절충의 형태로 볼 수 있다. 모든 절충안이 그렇듯이 이것은 많은 현실적 문제점을 드러내고 있다. 봉사 활동처 및 프로그램이 정비되지 못한 상황에서 봉사자 수급의 불균형 문제와 봉사의 공식적 인정절차의 어려움, 한달에 0.1%라고 하는 수치의 불합리성 등 문제가 적지 않다. (우정자, 2000)

5. 맺음말

위의 여러 대안들은 서로 상호배타적이지 않으며, 상호 많은 점에서 연결되어 있다. 그러므로 더욱 어렵기도 하다. 이 글에서 어떠한 대안이 가장 바람직한가를 논의할 수는 없다. 다만, 보다 합리적인 대안을 모색하는데 실천적 노력을 기울이는 한편에서, 그 대안의 여성주의적인 철학적, 논리적 기반을 정립하기 위한 이론적 노력도 기울여야 한다는 점을 강조하는 것으로 맺음말을 대신하고자 한다. 성대결로 집중되어 있는 현재의 논쟁의 구도의 정확한 지형을 제시하는 것이 중요하지만, 여성의 실천적 이론적 과제를 회피할 수는 없다.

▲ 군가산제관련 통신글 모음

소통과 연대 (자유게시판) (군가산제 2) [59/67]

제 목 : 군가점논쟁을 바라보는 비판

올린이 : 송이명훈 (늘푸르미) 2000.01.14 23:29:39 조회: 90

말 그대로 나우 플라자에서는 여성들의 군가산점 폐지의 주장들이 온갖 욕설과 사이버 테러와 반박 속에서 제대로 된 의견들조차도 땅에 묻히고 있는 실정이다.

사이버 테러와 대다수 남성들의 대단한 반발 속에서 일부 여성주의자들은 이에 맞대응 하며 감정적 언사를 사이버공간에서 토로하며 전선을 긋고 있다.

이러한 상황 속에서 군가산점 논쟁을 올바르게 이끌고 나가기 위해서는 다시 한 번 숨 고르기가 필요하지 않을까 싶다.

개인적으로 군가산점 논쟁의 전략과 전술을 고민을 다시 한번 해야 할 것이라 생각이 된다.

전략이라 하면 군가산점 논쟁의 패러다임은 한반도와 동북아시아의 평화정착 구도를 실현하는 중장기적 평화운동에 그 지향을 두는 방향으로 설정해야 한다. 이렇게 하여 장기적으로 북미간의 평화협정 체결, 북일 수교를 통한 북한체제의 안정화를 기하고 그럼으로써 한반도와 동북아시아 지역의 평화적 분위기 조성을 이룩할 수 있을 것이다. 이것의 효과는 남한에서는 군축과 군대의 변화로 나타날 수 있을 것이다.

군대는 군축과 더불어 다른 나라와 같이 징병제에서 모병제로 바뀔 수 있는 가능성이 커질 수 있는 것이다.

개인적으로는 이러한 지향이 향후 군가산점 논쟁의 패러다임에서 바뀌어야 할 궁극적 패러다임이라고 생각하는 바이다.

그러나 현실은 급하다.

여기에서는 전술적 사고를 할 수밖에 없는 것이다.

국가권력은 자신들이 책임져야 할 부분을 여성에게 떠넘기며 은연중에 남/여 성대결로 가고 있고 남한의 대부분의 남성들도 이러한 논리에 포섭이 되어 남/여 성대결의 유치한 논리로 여성들을 공격하고 있다.

그러나 여성들을 비롯한 군가산점제의 모순과 폐해를 아는 사람들조차 이 논리에 빠지면 안 될 것이다. 남성들과 똑같이 군가산점제를 남/여 성의 구도로 바라보는 여성들이 있다면 그것은 결국 국가권력이 바라는 대로 가는 것이고, 그러한 실없는 논쟁 속에서 국가권력은 뒤에서 웃음을 짓고 있을 것이다.

현실적으로 공무원, 공사 시험을 보지 않을 대다수의 남성들이 군가산점 논쟁에서 개 같이 흥분하는 것은 그것이 기존의 가부장적 남한사회에서 남성들의 기득권을 빼앗긴다고 생각하는 걸로도 바라볼 수 있지만 자신의 청춘을 3년이나 소비하고 온 데에서의 억울함이다.

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

여기 게시판에서 군대 갔다온 것을 잘 이해하지 못하시는 여성들이 있지만 개인적으로 군대를 다녀온 나로서는 그 억울함을 이해하는 바이다.

군대라는 파쇼적, 폭력적 사회 속에서 인간으로서는 감당하기 어려운 모델감과 이유와 답변이 필요 없는 유·무형의 폭력은 이렇게 비교해서는 어떨지 모르겠고, 개인적으로는 경험이 없지만 성폭력과 거의 수준의 인간으로서의 고통이라고 생각되는 바이다.

군가산점제는 군대를 다녀온 남성들의 억울함을 보상받을 수 있는 상징적 기호였던 것이다. (물론 가부장적 사회에서 남성들은 많은 기득권을 가지고 있지만 군대라는 것을 통한 보상은 군가산점제였다고 생각이 드는 바이다.)

이러한 남성들의 억울함의 호소·왜곡된 호소·의 방향을 잡아주는 것이 필요하다. 현재 그러한 방향은 군가산점제의 폐지를 주장했던 여성들에게 대부분이 향해 있고 왜곡되어서 나타나고 있다.

이러한 왜곡된 방향을 바로잡는 작업을 하기 위해서는 위에서 언급하였지만 남/여의 성대결 구도를 파괴하고 남성들에게 같이 할 수 있는 고리를 던져주고 그들을 설득해 내는 작업이 필요하다. 이러한 작업이 수반되지 않는 군가산점 폐지의 주장은 현재의 남/여 대결을 고착화시키고 여성들도 그 논리에 빠져들 수 있는 함정인 것이다. 여성들만이 그렇다고 대안을 전적으로 맡아서 하라는 것은 아니다.

현재의 대부분의 남성들은 자신들의 기득권을 지키기 위해서, 그리고 남/여 성대결의 논리에 빠져서 그런 기득권을 내 줄 수도 없고, 내오지도 않을 것이다.

그럼 누가 할 것인가?

소수의 군가산점 폐지의 찬성하고 궁극적인 지향에 동의하는 남성들도 있지만 이들은 조직화되어 있지 않고 개별적이라 현재의 상황에서 힘을 실어 주기는 아주 어려운 실정이다. 그렇다면 일단의 문제제기를 하였던 여성운동조직쪽에서 이 부분을 밀고 나가야 하는 것이고 그러한 제기에 여타의 소수적 힘들이 지지/지원을 할 수 있으리라 생각이 드는 바이다.

이 부분에서 있어서 스펙트럼이 다양한 여성운동쪽에서 일단의 전술적 차원에서나마 의견을 통일할 기하고 행동을 기하여야 한다.

현재의 개별적 차원의 의견들은 남성들의 하나의 힘에 대항하기는 힘의 역학에서 당연히 떨어질 뿐이다.

이 작업을 서두르고 국가권력에 대한 요구들을 주장하고 그러한 주장에 남성들을 설득시켜 나가고 합의를 해나가는 과정이 필요할 것이라 생각이 든다.

남성을 배제하고 가자라는 생각은 하지 말자!

지금 당장 여성공화국을 세울 주체역량이 형성되었으면 모를까 지속적인 사회에서 문제를 제기하려면 그들을 안고 가야 하는 것이 역시 여성운동계의 고민일 것이다.

전술적 차원의 대안이라면 일단의 군경력만큼의 호봉의 인정, 국민연금이나 의료보험 혜택 등이 있을 수 있을 터이고 이러한 사회적 재원의 마련은 부르주아 계급에 대한 높은 세금을 요구함으로써 해결될 수 있을 것이다.

그리고 군대 내에서의 권위적, 폭력적 군대문화에 대한 청산과 군대라는 곳에서 시간

여성 노동권 확보!

을 소비하지 않도록 군대내 교육 프로그램과 조직에 대한 요구를 함으로써 해결할 수도 있을 것이다.

그리고 현재 한달에 1만원이라는 노동착취를 당하고 있는 군인들의 임금인상도 대안이 될 수 있다.

같이 할 수 있는 대안을 생각해보자!

그리고 생각대로 같이 행동하자!

외로운 늑대. 우위위위-

소통과 연대(자유게시판) (군가산제 2) [68/67]

제 목 : [팁] 한겨레 독자칼럼 - 야! 한국사회

올린이 : 한은정 (hanboss) 2000.01.20 16:23:38 조회 : 81

제 목 : [야! 한국사회] 여자도 군대 가라?/류동민/충남대 교수·경제학

뉴스제공시각 : 2000/01/17 21:32 출처 : 한겨레신문

군가산점 위헌판결이 수많은 '어제의 용사'들의 피를 끓게 만들더니, 급기야 어느 남성단체는 여자가 군대에 안 가는 것도 위헌이라며 소송을 제기하기에 이르렀다.

비교적 진보적인 견해가 주도해 왔던 피시통신의 세계에서도 이번만큼은 다소 사정이 다른 모양이다.

헌법 제39조에 "모든 국민은 국방의 의무를 지며" "누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다" 라고 되어 있다.

그런데 국어사전에도 '의무'란 "응당 하여야 할 본분" 이라 풀이되어 있는 바, 의무불이행을 응징하는 것이라면 모를까, 그 이행에 대해 대가를 지불할 이유는 없다.

그러니 헌법재판이라는 것이 어떤 제도가 헌법과 일관성을 갖느냐의 여부를 판단하는 것인 한, 애초의 위헌판결에는 논리적인 하자가 없을 뿐더러 실상은 남녀평등과 관련 되는 문제조차 아닌 것으로 보인다.

한편 여성도 군대에 가라는 논리는 어떤가? 위의 조항은 "모든 국민은... 해야 한다" 는 이른바 전칭명제이므로, 여성은 국민이 아니라고 정의하지 않는 한, 반드시 군대를 가지는 않더라도 어떤 형태로든 국방의 의무를 수행해야 한다는 주장에도 일리는 있는 듯하다.

참고로 국방의 의무 속에는, 향토예비군 또는 민방위대원으로서 새벽에 동네 초등학교 운동장에 가서 출석 부르고 돌아오기, 심지어는 불과 몇 년 전만 해도 헌혈을 하거나 정관수술 받는 것조차도 훌륭하게 포함되고 있음을 상기하자.

한 가지 소극적인 타협방법은 군가산점을 그대로 유지하되, 개발도상국들에 비해 서도 형편없이 낮은 우리 나라 여성들의 사회적 지위를 감안하여, 이른바 '어퍼머티브

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

역선' (사회적 약자 보호 조치)을 취하는 것이다.

예컨대 시험성적과 무관하게 공무원의 50%는 반드시 여성으로 뽑는다는 식의 규정을 두는 것이다.

그러나 최근 어느 지방공무원시험에서처럼 가산점 없이 경쟁할 때 여성이 합격자의 100%를 차지하는 실정이라면, 얘기는 달라진다.

몇몇 대학입시에서 성별 정원을 따로 두어 선발하는 방법이 사실은 여학생을 역차별하는 결과를 가져오고 있음은 널리 알려진 사실 아닌가? 그렇다면 보다 근본적인 문제 제기가 필요하다.

남성들이여, 가슴에 손을 얹고 생각해보자.

그대들은 과연 국방의 의무가 신성한 것이라 생각하는가? 돈 있는 자는 돈으로, 권력 가진 자는 권력으로, 요리조리 다 빠져나가고, 아무 것도 갖지 못한 '어둠의 자식들'만 목이 쉬도록 '입영전야' 부르면서 끌려갔다 와서는 '그래도 군에 갔다 와야 사람이 된다'고 자위하지는 않았는가? 과연 2년여 이상 '복귀'의 적화야욕으로부터 내 가족을 지키기 위해서만 노력했는가? 혹여 사단장 말 한마디에 멀쩡한 잔디밭 떠다 옮기는 식의 무의미한 노역은 하지 않았는가?

대한민국 육군병장으로서 몇 천원의 월급을 받으며 신성한 의무수행에 가슴 뿌듯했는가, 아니면 졸병 때 받은 설움을 고참이 되어 앙갚음이나 하면서 시간을 죽였는가? 하늘에 떠 있는 첩보위성이 땅위의 쥐새끼 한 마리의 움직임까지 감시하는 현대전에서 60만 대군을 유지하는 것이 과연 정말로 필요하다고 생각하는가? 인생을 저당 잡힌 기분으로 남은 짬밥 그릇 수 헤아리며 지내는 열 명의 병력보다, 제대로 된 대접받으면서 직업인으로서의 긍지를 갖는 한 명의 병력이 더 필요한 것 아닌가? 교육시키는 사람이나 교육받는 사람이나 국방에 아무런 도움도 되지 않는 요식행위임을 너무나 잘 알면서 그저 사고나 나지 말기 바라는 예비군 훈련, 그것을 폐지하자는 것이 30년 전 현재의 대통령이 처음 대선에 출마했을 때 내건 공약의 하나였다.

그 예비군의 아들들이 다시 예비군이 된 오늘날, 예비군 폐지조차 제대로 거론되기 어렵도록 우리 사회를 뒷걸음질시켜 놓은 수구보수의 벽, 이제야말로 그것을 깨뜨리기 위해 진지한 논의를 시작해야 할 때일 것이다.

애매한 여성들에게 군대 가라고 화풀이나 할 때가 아니라는 말이다.

PRINTER/CAPTURE를 정지하고 [Enter]를 누르십시오.

썩썩한 아줌마가 되자!!

▲ 군가산제관련 글 모음

우울하고도 슬픈, 바보스럽고도 위험한...
· 군가산점제도 위험 판결을 둘러싼 논란을 보며

‘두입술 편집위원’ 박 진 철

군가산점 제도는 공무원 채용시험에서 군필자들에게 일정비율의 가산점을 주는 제도이다. 이는 강제 징집 군복무에 피해를 입은 사람들에게 보상을 해주기 위한 제도로 고안되었다. 그러나 여성과 장애인 그리고 군미필자들의 시각에서는, 당락을 결정하는 것이 불과 영점 몇점 차이인 상황에서 가목마다 3-5점씩 가산점을 주어 실질적으로 합격의 불가능하게 한다는 점에서 공정한 경쟁의 기회를 가질 수 없게 만드는 제도이다.

0. 낙천·낙선 운동을 비롯하여 바야흐로 정치가 이곳에서, 무엇보다 시민들의 목소리를 통해 이루어지기 시작하는 듯하다. 그러나 군가산제를 둘러싼 논쟁의 흐름엔 간과할 수 없는 어떤 위험스러움이 눈에 들어온다. 사정인즉슨, 자다가도 벌떡 일어나 부르르 떨며 되뇌어보지 않을까 생각되는 집요하고도 끈질기게 반복되는 논리 혹은 감정이 있으니, “군에 가보지 못한 여성은 군대를 절대로 알 수 없다!”는 주장이 있다.

1. 경험으로 생각건대 이 주장은 이해될 만하다. 고생도 고생이거니와 2년여 동안의 외로움은 정말이지 지독하다. 여성과 장애인 그리고 군미필자들이 친구와 애인을 떠나보내거나 제대한 선배들에게서 듣는 얘기로는 아무리 해도 군생활의 아픔이 머리로 이해될 수는 있을지언정 가슴으로는 절대 이해되지 못할 것이다.

2. 남성이기 때문에 가슴으로 느끼지는 못해도 머리로 알 수 있을 듯한 장애인과 여성들의 아픔 중 하나가 아마 취업문제일 것이다. 똑같은, 때로는 더 높은 학점을 가지고서도 남자친구들이 다 들어가는 회사에 취직이 안되는 슬한 여성들이 있다. 학점을 따는 것만큼의 노력을 얼굴을 가꾸고 몸매를 다듬는 것에 할애해야만 여성들에게 취업의 문이 열리는 경우가 허다하다. 취직을 한다 해도 자신의 능력을 발전시킬 수 있는 일이 아니라 비서직이나 잡일 등만을 요구하는 곳이 태반이다. 회사가 어려워지면 언제나 먼저 해고당하는 것도 또한 여성이다. 장애인에 대한 심정적인 동정과 제도적인 배제라는 이중적인 위선은 아주 고질적이다. 이러한 것들이 여성이라는 이유만으로, 장애인이라는 편견만으로 이루어진다.

3. 군가산제 논란의 표면적인 딜레마는 이처럼 보인다. “여성들의 취업은 너무 힘

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

들고 취업에 있어서 최소한의 기회평등은 이루어져야 한다”는 한쪽의 주장과, “군에 가보지 못한 여성은 절대로 군대를 알 수 없다”는 끝간데 없는 화답. 취업기회가 너무 불평등하다고, 군대가 너무 피롭다고... 미궁일까? 그 이전에 문제는 군가산제를 둘러싼 논란과 성별대립으로 나타나는 현상의 허구성이다. 사실은 군필자들의 불만이 여성과 장애인에 대한 불만이 아니라 강제징집과 인권유린의 군대에 대한 불만임에도 불구하고, 언론 등을 통해서 아무런 해결책이 되지 못하는 서로간의 대립으로 부추겨지고 보도된다는 것이다.

4. 양쪽이 모두 피해자니 서로 한 발작씩 양보하자는 건 바보, 왕바보다. 한 발작씩 양보한다는 건 문제가 해결하는 것이 아니라, 은폐할 수 있을 따름이다. 군대문제와 취업문제는 전혀 다른 지반 위에서 각각의 원인을 가지며, 그 둘 다가 해결되어야 하는 문제이다.

5. 허구적인 성별간의 대립에서 위협스러워 보이는 건, 군 생활의 경험에 대한 힙들이, 애초에 여성들과 장애인들에게 있어 일방적으로 불평등한 공간이었던 취업 전선으로 옮겨져, 이들의 취업에 대한 어려움을 가중시킨다는 점이다. 군생활에 대한 불만의 원인과 해결책을 찾는 것이 아니라, 그 억울함을 군대가지 았았다는 이유로 여성과 장애인들에게 해소한다는 점이다. 가산점 제도라는, 기실 택도 없을 군생활에 대한 보상이라는 허울조차 그 보상의 내용이 고,스,란,히 여성과 장애인의 취업기회 박탈이라는 희생 위에서 얻는진다는 점이다.

6. 불과 2년여 전, 뻥 있는 자들의 병무 비리에 대한 군필자들의 불만을 해소하고, 선거 전략을 위해 미봉책으로 만들어졌던 군가산점 제도는 오랜 논쟁 끝에 헌법재판소 판사의 전원 일치 위헌판결로 막을 내렸다. 그러나 정치는 또다시 선거철을 앞두고, 당장의 불만을 무마하기 위해 이 제도를 부활하겠다고 한다. 그 옆에서 언론은 표면적인 군대 이야기들만을 등에 얹고서 다음과 같은 유치하고도, 위험하기 짝이 없는 대립의 게임을 유도하는 듯하다. 누구의 아픔이 더 큰 아픔인가? 누가 더 슬픈가? 작은 아픔은 더 큰 아픔 앞에서는 아무 소리 없이 침묵해야 한다는 듯이, 작은 아픔을 더 아프게 하면 큰 아픔이 치유될 것이라는 듯이. 실상 누구도 보상받지 못하고, 기껏해야 여성의 일생을 담보로 남성의 심리적인 보상밖에 되지 않는 허구로서...

7. 얼마 전에 남성들만 군대에 가는 것은 불평등하므로, 여성과 장애인들도 군대가야 된다는 명분으로 몇몇의 남자들이 모여 헌법소원을 내었다. 현실성 없는 이러한 주장은, 어떤 의도일까? 그러니까 건드리지 마라, 화나면 얼마나 무서운지 보여주겠다??? 자신에게는 이득이 될 것 없지만, 여성과 장애인들에겐 치명적인 문제를 안기고야 말겠다? 위로되지 못하는 화풀이로 장애인과 여성을 희생양 삼겠다? 남녀의 절대적 평등이라는 이러한 주장이 단지 군가산제 부활을 위한 유세용 제스처라면, 차라리

여성 노동권 확보!

다음과 같은 주장에 배팅을 걸겠다. 이 나라 군대와 지배층의 반이 여성이었다면 군대는 필요하지도 않았을 거라고. 전세계 군대와 지배층의 반이 여성이었다면 오래 전에 전쟁은 사라졌을 거라고...

8. 여성은 군대를 모른다는 고집스런 주장 위에서 이렇듯 우울하고도 슬픈, 바보스럽고도 위험한 대립만을 끝간데 없이 계속해야 한다면, 역시나 우울하고 슬픈 그러나 또 다른 진실이 담겨있을 다음 목소리만을 접하게 될 뿐이지 않을까?

“이 땅에서 여자로 살아 가보지 못한 당신은 절대로 알 수 없다”고.

[남은 숙제]

일보 전진을 위한 곱씹어 보기

여성노동모임

0. INTRO

이 글은 지난해 '전국여성노조 노동자기모임'에서 진행했던 여성노동워크숍 중 "여성노동운동의 성과와 제언"이란 텀에서 발제했던 내용을 수정 보완한 글입니다. 이 글은 평가와 과제를 중심으로 서술한 글이기 때문에 그 동안 답답해했던 부분들이 말끔히 해소되는 느낌보다는 누적된 과제들이 다시 일깨워지는 느낌을 받으실 것입니다. 하지만 동일한 과제들을 안고 있다는 점에서 함께 해결할 수 있는 가능성도 발견할 수 있을 것이라는 낙관적인 희망을 가지고 읽어주시길 바랍니다.

1. 대학 내 여성 노동운동이 제기되기 시작한 배경

11. 여대생 먹고살기 대책위 이후 여성노동권 확보를 위한 대학연대까지

IMF라는 경제위기의 상황은 서울역 지하도를 homeless들로 가득 메웠고, 대학의 실업으로 당장 먹고살기 위해 하루하루 일거리를 찾아 나서게 했으며 (중략) 지치고 힘든 남성가장은 있으나 어느 곳에서도 여성들을 위한 목소리와 대책은 없다. 오히려 온 경제위기의 해결을 여성들에게 떠맡기고 있는 것이다.

우리는 여기서부터 출발한다. 우리의 문제를 우리의 언어와 우리의 행동으로 말하고 표현하며 한다. 이것이 우리가 하고자 하는 것의 전부이다. 거창한 무언가가 아니라 여성인 인간으로서 살아가기 위한 생존권, 노동권을 주장하고 실천하려는 것이다.

여대생 먹고살기 위한 대책위원회(가칭) 제기배경 및 활동보고 문서 中

대학 내 여성노동운동을 하는 단위들이 위와 같은 제기배경으로 98년 6월 여대생 먹고살기 위한 대책위로 발족했다. 이후 이 테이블의 활동위상을 '신규 여성 실업'의 문제로만 국한되는 것은 타당하지 않다는 제기 속에서 대책위원회의 상이 고민되기 시작했고 이후 '여성노동권 확보를 위한 대학연대' (이하 여노대련)로 명의를 변경하고 장기적인 전망 속에서 모임을 꾸리게 되었다. 하지만 현실적인 조

여성 노동권 확보!

건상 일단 '신규실업의 문제'를 축으로 각 학단위의 활동을 충분히 검토, 진행, 총괄하는 협의체의 위상으로써 정리하게 되었다. 다시 말해 대중적 지지기반의 확보 문제는 각 학단위로 소급하고 이 테이블은 다양한 방식과 전략의 문제를 논의, 학단위 활동을 총화하는 협의체로써의 위상을 가지는 것으로 합의되었다.

이후 여노대련은 98년 7월 민우회에서 준비했던 여대생 예비취업 캠프의 총화 집회, 그리고 98년 7월부터 5차례에 걸쳐 국민회의 당사 앞에 서서 정기적으로 열린 여성노동자 고용안정과 여성실업대책 촉구대회 주최 등의 활동을 가져나갔다. 그러나 사실상 여노대련은 여성노동의 담론을 이끌어 내는 연대체로서의 활발한 활동을 가져나가지는 못했으며 99년 초에 잠정적 휴지기에 이르렀고 사실상 해소 상태이다. 해소되기까지 여노대련의 미진한 활동, 그리고 해소는 물론, 여성운동단위에서 내세우는 연대체라는 위상의 모호함, 여노대련에 참가하는 단위의 캠프 내에서의 상황들이 연대체의 활동을 받아 안지 못하는 등의 원인들이 존재했지만 대학 내 여운단위가 여성노동담론에 있어 명확한 관점과 방향성의 부재 속에서 가졌던 혼란들을 보여주는 결과이기도 했다.

12. 우리에게 어떤 의미인가?

여대생 먹고살기로부터 출발한 여노대련은 단순한 출발만으로도 여학운 단위에 큰 의미를 갖는다. 하나는 그 동안 여성노동권의 공백을 늘 안고 있고 주류 노동담론 속에서 그 문제제기를 시작했다는 측면에서이고, 또 하나는 여학운 단위에서 그 동안 고민하지 못했던 여성노동에 대한 문제의식을 가지게 되었고 연대의 필요성을 느끼게 되면서 여성노동 문제의 담론화를 위한 연대를 실천하고자 했다는 것이다.

좀 더 구체적으로 서술해 보자면, 학내 예비 실업자의 문제를 제기하던 학내 운동단위의 내용에 한계지점들을 지적하면서 보다 확장된 형태의 실업문제의 고민을 던져주는 계기가 되었다. 사회의 진보적인 변화로 인해 형식상 동일한 기회가 주어지기에 동일한 능력을 가지면 무엇이든 할 수 있다는 대학 내의 여대생들의 허위의식에 일정부분의 단절을 피할 수 있었다.

또한 대학 내 여성운동 단위들끼리의 신규 여성실업문제라는 화두를 통해 공동의 요구를 만들어 낼 수 있게 되었다. 군가산제 반대, 정보공개 청구권에 대한 문제 등 입적 과정에서의 차별에 대한 부분이 주를 이루긴 하였으나, 이를 담론화 시켜내고 여성들의 직접적인 목소리를 내는데 있어서 연대가 가지는 의미를 재확인 시켜주는 계기가 되었다.

하지만 이런 긍정성 속에서도 앞서 언급했던 것처럼 명확한 관점과 방향성의 부재 속에서 계속해서 난관에 부딪치게 되었다. 활동상에 있어서는 기본적인 관점의 부재로 사업을 구상하는 데에도 많은 한계를 가지면서 사회단체의 사업을 그대로 받아 안는 형태를 취하거나 정세적으로 놓여진 사업을 치루는데 급급했다. 또한 대상에 대한 판단과 각 대학의 상황에 대한 이해가 부족한 상황에서 여성노동의 문제의식이 추상적이

.....진보진영 내의 가부장성 철폐!

고 선언적인 수준에만 머물렀다. 그리고 신규여성실업문제를 핵심적으로 사고하면서 대안으로 취업의 전략들에 대한 한정적인 고민을 하게 되었고 이후 재생산 노동의 문제를 포괄할 수 없는 딜레마에 빠지게 되었다. 이후 우리의 과제 속에서도 언급되었지만 이런 긍정적인 측면과 더불어 문제점들을 주의 깊게 살펴볼 필요가 있을 것이다.

13. 여성노동 모임

방향성의 부재와 단위에서의 안정적인 연대체의 결합이 불가능해 지면서 혼란을 겪었던 여노대련 잠정적 휴지기를 갖기로 한 이후 여성노동의 문제에 있어서 계속된 고민들과 관심으로 몇 단위가 모이기 시작했다. 여노대련의 평가 속에서 처음 단위의 활동을 함께 논의할 수 있는 공간으로서의 위상이 제기되었다. 하지만 앞서 여노대련에서도 문제시되었던 관점의 부재라는 측면이 계속해서 제기되기 시작했다. 좀더 구체적으로 이야기하자면 작년 여노대련에서 중심되게 사고했던 '신규여성실업' 문제의 경우 전반적인 방향성의 부재로 직접적인 대응방향을 정하는데 있어서 딜레마에 빠지게 되었다. 신규여성실업의 문제에 있어서 구체적인 대응방향을 입직과정의 차별철폐와 정부 정책에 대한 비판 이 두 축으로 진행이 되었는데, 이 방향은 공식적인 임금노동시장의 진출의 측면에서 접근하게 되었고 그 속에서 장기적으로 재생산 노동에 대한 문제의식이 포괄될 수 없는 한계를 보였으며, 자본주의 내에서 계속해서 존재할 수밖에 없는 실업의 문제에 대한 대응의 측면을 사고하지 못한 난맥들이 존재했다. 이런 측면에서 여성노동에 대한 문제의식의 체계적인 정리의 필요성과 단위에서 풀어 나가기 위한 구체적인 방향성을 만들어 가는 작업을 진행하기로 하였다. 또한 정세적인 발빠른 대응을 위해 기본적으로 필요한 정보공유와 활동 아이템 등에 대한 논의를 중심으로 여성노동 모임을 구성하고 있다.

2. 대학 내에서 시도했던 여성노동운동의 사례: 과제를 중심으로

21. 신규여성 실업문제 해결을 위한 메이데이 기획단 '여/聲'

기획 초기 단계에서 우리는 민주노총 포스터에 문제제기 하면서 목표와 기조들을 잡아나갔다. 기존 노동 운동 세력의 가부장성에 전면적이고 적극적으로 문제제기 한다, 여성 노동권이라는 주제로 /여성 운동 단위들간의 연대의 경험을 축적한다 /학여운에서 기간 주장해 왔던 여성노동권과 구체적인 신규여성 실업문제에 대한 입장과 요구안 정리한다 /대학 내 여성운동 단위 세력화의 단초를 마련한다 라는 목표를 가지고 우리는 4.30과 메이데이에 개입했다. 처음으로 시도되었던 만큼 우리의 문제의식을 공세적으로 제기하고 실천적으로 아려나가는데 매우 긍정적이었다. 하지만 여성 노동과 관련한 활동의 흐름, 짧게는 3.8여성대회에서부터 메이데이까지

여성 노동권 확보!

이어지는 흐름이 없었다. 메이데이 기획단 '여/聲'의 활동 전에 학여운들간에 여성노동 관련 활동과 고민에 대한 소통이나 논의의 부족으로 과정상에서 서로의 문제의식들을 공유하고 소통하고 발전적인 대안을 모색하는데는 미흡했던 것이 사실이다. 또한 이후 장기적이고 안정적인 흐름을 함께 구성해 내지 못했던 아쉬움이 남는 사업이었다.

22. 입직과정시 필요한 정보 제공 사업 : 취업박람회, 취업수첩, 모의면접, 인터넷 특강 등

실제 대다수의 단위에서 많이 진행했던 사업들이다. 여학생들의 직접적인 요구에 부응하면서 그 동안 진행했던 사업들에 비해 대중동원력의 측면에서는 성공했을 수 있다. 그리고 그렇게 조직화된 여학생들에게 단순히 취업과정시의 문제뿐 아니라 현장에서 겪을 수 있는 여성노동자로서의 스스로의 문제의식을 가질 수 있도록 독려했던 점에서 매우 긍정적이다. 그러나 이 과정에서 현재 노동시장의 비정규직화의 문제나 평생 여성의 몫으로 지워지는 재생산 노동에 대한 문제의식은 풀어내기에는 다소 어려운 점들이 존재했다. 그러면서 우리가 제기하는 여성노동권의 문제의식이 다소 동떨어진 문제로 임혀질 수 있었던 한계들이 존재했고, 실제 활동가들의 딜레마를 겪게 하는 가장 큰 이유가 되고 있다.

3. 앞으로 우리가 해야 할 일들

31. 기존의 노동담론에 대한 비판과 반대 속에서의 문제제기가 한계를 가지기 시작하면서 여성노동권에 대한 개념과 관점 정리가 요구된다.

우리는 기존의 '교환가치의 측면에서만 강조되고 있는 노동담론'에 대한 비판과 가부장적 이데올로기를 그대로 반영하고 있는 정부 정책의 비판으로부터 활동을 시작했다. 기존의 노동담론 중 노동시간 단축을 예로 들면, 하루 주 35시간의 노동을 주장하는데 이는 여성의 재생산 노동이 담보되지 못하면 불가능한 대안이다. 이런 측면에서 기존의 노동담론이 간과하고 있는 재생산 노동에 대한 문제제기를 시도하면서 현재의 노동담론이 가지고 있는 한계에 대해 비판해야 왔다. 또한 현자노조의 예에서 보여졌던 것처럼 정규직 남성 노동자들의 이해와 요구에 부응하여 여성노동자들의 비정규직 문제를 묵인하면서 결국 노동의 유연화 전략의 일환으로 급속하게 나타나고 있는 비정규직화의 경향에 대해 대응하지 못하고 있는 노조에 비판의 칼날을 들었었다. 또한 정책방향에 있어서도 실질적이지 못한 보여주기 식의 정책에 대해서도 계속된 문제제기를 진행해 왔다. 그 동안 우리가 벌여왔던 활동들은 현재의 관성화된 노동운동과 가부장적인 정부에 첫 균열을 내는데 충분했다. 그렇다면 이제 보다 확장

된 형태의 담론을 구성하고 실질적인 변화들을 모색하기 위해 걸음마 단계의 대학 내 여성노동운동의 평가에서부터 시작해야 할 것이다.

기간 우리의 활동의 평가 속에서도 제출되듯이 운동의 내용 다시 말해 우리가 이야기하는 여성노동권의 개념과 장기적인 방향성 속에서 제출되는 여성주의적인 여성노동 담론이 부재하다. 하지만 작년 '신규여성실업문제'에 대한 대응은 역시나 대중적이어야 한다는 강박관념 속에서 여성노동자로서의 현실을 직시하게 해야한다는 추상적인 목표가 근처에 깔린 채 취업에 중심을 둔 프로그램들이 주로 펼쳐졌다. 대다수의 여성들이 노동시장에서 소외되고 있고 계속해서 많은 여성신규실업자들이 충격흡수층으로서 비경제활동인구화 되는 속에서 우리는 재생산 노동에 대한 언급은 전혀 하지 못하고 있으며, 되려 여성운동가들 스스로 딜레마에 빠지게 하는 현실이었다. 하기에 이전 한정적으로 사용되고 있는 노동의 개념을 확장하고 현 사회를 분석하는 속에서 여성노동이 어떠한 방향으로 담론들을 구성하고 실천해야 하는지에 대한 중요한 부분이 생산되고 재개념화되지 않는다면 실제 대학 내에서 오랫동안 존재해 왔던 여대생들의 노동권의 문제는 이슈파이팅 이외의 장기적인 전망을 가질 수 없는 것이며 극단적으로 사장될 수도 있을 것이다.

32. 대학 내 여성노동운동의 자기정체성을 구성해야 한다.

경제위기 이전에도 우리는 여성노동의 문제를 '3.8 여성대회'라는 기제 속에서 계속적으로 고민해 왔었고 간간히 여성노동자들의 문제제기도 해왔었다. 하지만 실제적인 대학 내의 문제를 포착하지 못하면서 놓여진 사업이나 사회단체들의 흐름에 개입하는 수위를 넘지 못했다. 사회단체의 활동을 그대로 받아 안는다는 실제로 활동을 풀어가면서 여학생들의 노동자로서의 자기정체성을 인식한다는 것이 공간상의 한계를 지니고 있다는 것을 경험했기 때문일 수도 있다. 그러면서 실제 대학 내 여성노동운동이라는 것이 사회단체와 이후 여성노동자로서의 자기정체성을 가질 여학생과의 가교 역할을 담당해야 하는 것이 아닐까? 란 잠정적인 결론을 내리고 있다. 그러면서 실제 활동의 폭이 각자의 학교의 문제로 소급되어 버리면서 스스로의 대학 내 여학생들의 요구에만 주목하게 되었고, 운동의 대상인 대학 내 여학생들에 대한 파악을 전제로 그들의 권리 발권을 통해 여성노동운동의 주체로 구성해 내는데 있어서 위축되어 버린 현실이다.

하기에 각 대학의 특수성에 따른 여학생들의 대중적 인식의 정도를 파악하고 단순히 미래의 여성노동자로서가 아니라 현재하는 자신의 권리를 인지할 수 있는 기회를 열어주어야 한다. 여성노동은 서비스 노동, 감정노동 또는 교환가치가 있는 임금노동 등의 형태 등 다양하게 존재하고 현재 우리가 노동이라고 인식하지 못하는 모든 것들이 자본주의 사회 안에서 그 가치를 제대로 인정받고 있지 못한 현실이다. 하기에 여성노동의 문제가 앞으로를 준비하기 위한 무엇인가가 아니라 진행중인 문제로 받아들일 수 있도록 여성주의적 노동의 담론을 실천적으로 구성할 수 있어야 할 것이다.

여성 노동권 확보!

앞서 살펴보았던 여노대련은 그 존재만으로도 앞서 언급했던 것처럼 대학 내 여성들의 목소리를 힘있게 발원한다는 측면과 기존의 노동담론의 한계를 극복하는 측면에 있어서 큰 의미를 가졌다. 실제로 단위에서의 문제의식의 심화시키고 대중적인 담론을 만들어 내는데 긍정적인 영향을 미쳤다. 이러한 측면에서 단위간의 연대에 대해 다시 한번 진지하게 고민해야 할 때이다.

33. 단위 내에서 풀어 낼 수 있는 구체적인 전략을 구성하자.

경제위기 이후 실업의 문제는 대학 내에 민감한 사안으로 떠오르기 시작했고 학내 여성운동 단위 역시 '신규여성실업문제'에 착목하게 된다. 이런 속에서 우리의 활동들은 입직과정시 차별적 관행철폐로서 군가산제 폐지와 신규여성실업의 대책이 부재한 정부에 대한 비판으로 일관했었다. 또한 학내에서는 여성노동자들의 현실과 신규여성실업자들의 현실을 폭로하면서 구직등록운동이나 취업정보 제공의 측면에서 '취업박람회, 선배와의 대화, 자기 전망 발견하기' 등등을 진행했었다. 그 속에서 '당신은 예비 여성실업자'일 수 있다는 것을 인식시키고 싶어했으나, 기존 학생운동단위에서 이야기하는 '당신은 예비 노동자입니다.'가 '예비 실업자'로만 바뀐 것처럼 대학 내 여성들에게 공감할 수 없는 선언적인 언어로만 다가갔다. 하지만 현실에 대한 폭로와 더불어 우리가 규정하는 억압의 원인이나 대안들을 고민하는 속에서 여성노동권의 의미와 대학 내 여성들의 계급적 특성에 대한 분석들이 전제되어야 했으며, 대학사회에서의 구체적인 전략들이 요구된다.

2000년 메이데이 여/성 문화 기획단

‘니나노’에서 함께 할 여성주의자들을 찾습니다!

니나 나나 똑같은 노동자야....
근데 어쩌서 나만 정리하고 대사! 순위가 되는 거지?
나도 똑같은 노동자로서 함께 투쟁했어.
하지만 왜 나의 이름은
노조 측의 정리하고노동자의 명단에서 빠져 있는 거지?
나도 일하고 싶어.
단지 군대를 가지 못했을 뿐인데,
가지 않은 것도 아닌데,
어쩌서 일할 기회조차 주지 않는 거지?

말해봐, 니나 나나 똑같은 노동자라고....

2000년 메이데이 여/성 문화 기획단 니나노는 ‘니나 나나 똑같은 노동자다’라는 의미에서 출발합니다. 함께 일하고 함께 부당한 고용조건에 맞서 싸웠지만 여전히 노동자·이기에 앞서 ‘여자’로서 차별 받는 우리들의 현실을 그림자극과 마임을 통해 고발하고 우리의 요구들을 표현해 보고자 합니다.

여성들의 사회적 진출을 가로막는 군가산제와 여성 노동자들의 비정규직화, 그리고 계속해서 드러나는 진보진영의 가부장성 등을 그림자극으로 재구성하여 무대에 올리고 ‘바다가 되는 법’이라는 노래로 마음을 꾸밀 계획입니다.

문화관에 관심 있는 여성주의자들, 몸으로서 우리의 주장들을 함께 펼치고자 하는 여성주의자들을 기다립니다.