

연도미상

25세 여성조기정년제 철폐를 위한 대토론회 / 자료

조기정년제의 이론적 조명

성평등도서관 여기



GL00004645

서울시여성가족재단

여 성 평 우 회

31.4
454조

GL00004645

00

연도미상

25세 여성조기정년제 철폐를 위한 대토론회 / 자료

조기정년제의 이론적 조명

여 성 평 우 회

조기정년제의 이론적 조명*

I. 서 론

김영희씨가 43세 퇴직무효소송을 제기 함으로써 남녀차별적 조기정년제의 법적 타당성 여부가 논란이 되고 있다. 김영희씨 사건의 재판의 쟁점은 주로 두가지로 집약된다. 첫째는 한국전기통신공사법의 교환원 정년 55세 규정이 43세로 낮춰진 것이 근로기준법의 위반이라는 주장과 그것은 회사와 노조가 맺은 단체협약상의 단서조항이므로 결코 위법이 아니라는 주장의 대립이고, 둘째는 과연 생리기능상 남녀의 차이가 있는가? 즉, 여성의 노동능력은 남자에 비해 10년 이상 빨리 노쇠하므로 10년 이상 빨리 퇴직해야 하는가 하는 문제이다.

김영희씨는 43세 차별조항이 단체협약을 통한 단서조항이므로 위법이 아니라는 통신공사 측의 주장이 관철됨에 따라 일심에서 패소했다. 그런데 그후 정부가 기능직 공무원의 정년을 50세로 연장조정함에 따라 한국전기통신공사의 단체협약도 50세로 수정되게 되었다. 제2의 쟁점은 재판의 대상이 되기에는 과학적 근거 및 증거가 불충분한 까닭에 생리기능상의 차별을 인정하는 현실이 오히려 승리를 거두는 인상을 주고있다.

김영희씨 사건은 여성노동운동에 있어서 남녀차별의 문제를 하나의 쟁점으로 제기했다는 점에서 여성운동 전략의 일환으로 평가할 수 있다. 그런데 김영희씨가 제기한 조기정년제의 문제는 남녀차별 철폐를 위한 법적 투쟁이라는 큰 의의가 있음에도 불구하고 현실에 있어서 일반 여성근로자의 관심을 많이 끌지 못하고 공허하게만

느껴지는 것은 무엇때문일까?

그것은 그나마 얻어진 법적, 제도적 보장마저도 제대로 실현되지 않고 있는 현실 때문일 것이다. 우리가 김영희씨 사건을 계기로 느끼는 바는 우선 여성근로자에게 있어서 헌법, 근로기준법에 명시된 보호 권리규정이 거의 있으나마나한 상태에 있다는 점이다. 법을 다루는 법정의 비민주성과 반봉건성(남녀차별적 관점)이 얼마나 노골적인가라는 문제와는 별개로 현 사회에 있어서 이전보다 남녀평등면에서 법적으로 진보된 것이 과연 얼마나 되는가 하는 것도 역시 문제가 된다. 여성의 노동권이 일제시대와 별반 다름없이 취급되어도(최저 생활비에도 미치지 못하는 저임금, 하루 평균노동시간 9~10시간, 야간철야작업, 생리휴가조항의 사문화, 산전산후 휴가의 거부등) 기업주는 아무런 법적 규제를 받지 않으며 오히려 노동시간의 연장 등이 더욱 가능하게 되는 법적인 퇴보조차 생겨나는 것이 현실인 것이다.

그러므로 이 글에서는 현실과 유리된 법 자체만의 문제가 아니라 쟁취해낸 법적 권리조차 보장받지 못하고 있는 현실이 얼마나 더 심각한가에 비중을 두기로 한다. 김영희씨가 제기한 법적 투쟁이 승리를 거둔다 해도 현실이 과연 그 법의 내용을 채울 수 있을까라는 의문이 필연적으로 수반되기 때문이다.

따라서 이 글에서는 김영희씨 사건을 계기로 제기된 남녀차별적 조기정년제가 법적인 측면에서 뿐만 아니라 실제로 어떻게 이루어지고 있는가라는 현실에 대한 규명과 그것을 뒷받침하는 가부장제 이데올로기의 허구성을 밝히는 데 초점

* 「여성평우」제2호에서 발췌.

을 둔다. 가능하다면 여성근로자의 주체적 대응으로서의 실천과 조기정년제의 철폐와 함께 보완되어야 하는 가사·육아의 사회화에 대해서도 몇 가지 제언을 할까 한다.

실제로 대부분의 여성근로자*는 법적 보장과 권리는 커녕 결혼과 함께 또는 30세 이전에 퇴직·해고되고 있다. 이러한 결혼퇴직제를 포함한 여성의 청년퇴직제(青年退職制)*는 가부장제 이데올로기와 결합하여 여성의 가사·육아 담당이라는 이중적 부담 속에서 여성근로자 개인을 희생함으로써 이뤄진다. 이렇듯 여성의 조기정년제는 단순한 법적 문제를 넘어선 구조적 요인 속에서 여성의 생존권, 노동권을 철저히 무시하고 있는 제도인 것이다.

II. 조기정년제의 현황

정년제라는 것은 취업규칙 또는 단체협약에 있어서 노동자가 일정한 연령에 달하면 노동계약이 종료되고 노동관계에서 배제되는 제도로서 노동자의 노동능력, 취직의사와는 관계없이 일률적으로 퇴직시키는 것으로 그 실체는 해고와 다름이 없다. 이러한 의미에서는 남녀구별 없이 정년제 자체의 합리성이 문제시되지만 이 글에서는 논외로 하고 여성의 차별적 조기정년제에 한하여 살펴보기로 하자.

기업에서 여성근로자 일반에 대하여 또는 특정 직종의 여성근로자에 대하여 남성근로자와 비교하여 낮은 정년 연령을 정하고 그 연령에 달하였

을 때는 무조건 퇴직시키거나 해고하는 제도를 차별적 조기정년제라 한다. 여성근로자가 직면하고 있는 조기정년제의 실태는 무척 다양하지만 법적 제도적 측면에서의 차별과 고용관습적 측면에서의 차별로 나누어 살펴보는 것이 바람직한 것 같다. 그것은 법에 명시되어 있는 차별적 조기정년제마저 지켜지지 않고 퇴직 강요, 의원면직 등에 의하여 결혼과 함께, 30세도 되지 않아 노동권을 박탈당해 버리는 경우가 워낙 다반사이기 때문이다. 불평등한 경제외적 강제가 여성에게서 노동권을 앗아가고 있는 것이다.

1. 법적, 제도적 측면

정년에 있어서의 제도적인 여성차별은 헌법과 근로기준법에 대한 명백한 위반임이 분명하지만 현실적으로 커다란 제한없이 명시되어* 실시되고 있다. 우리나라 기업의 정년제 유형에는 일률적 정년제(41.2%), 성별 정년제(33.4%), 직급별 정년제(13.8%), 성별·직급별 정년제(11.6%)가 있는데 일률적, 직급별 정년제에는 여성에 대한 차별이 제도적으로 드러나 있지는 않지만 성별 정년제와 성별 직급별 정년제는 여성차별을 제도적으로 명백하게 규정하고 있다.

「'84년 단체협약 비교분석」(노총)에 따르면 여성의 정년연령은 35세(남50세), 40세(남55세), 45세(남55세), 50세(남60세)등으로 나타나고 이중 대부분이 45세~50세로 남성에 비해 5~15년 낮게 여성의 정년을 규정하고 있다. 예를 들어 한국전기통신공사의 성별·직급별 정년제도 여성의 정년을 5~15년 낮게

* 여기서 여성근로자라 함은 10인 이상 사업체에 종사하는 여성으로서 전문기술 및 관련직(2.5%), 행정 및 관리직(0.1%)을 제외한 사무 및 관련직, 서비스 및 판매직, 농업·축산업 및 1차산업 관련직, 생산 및 관련직에 종사하는 97.4%의 여성근로자를 의미한다.

노동부, 「직종별 임금실태 조사 보고서」, 1980.

* 청년퇴직제; 여성의 조기정년제 형태는 다양하다. 법적으로는 남자의 정년에 비해 5~15세 정도 낮게 정하고 있으나 실제로는 결혼·임신 등과 함께 퇴직되고 그렇지 아니하더라도 30세 이전에 대부분 퇴직된다. 이처럼 30세 이전에 퇴직되는 경우(임신·결혼의 경우도 포함)를 청년퇴직제라 부르기로 하다.

* 단체협약, 취업규칙, 내규 등에 명시되어 있다.

규정해 놓고 있음을 알 수 있다.

〈한국전기통신공사 정년표〉

	직 급 (직종)	정 년
일 반 직	4 급 이상	61 세
	(1) 일반직 (5 급 ~ 8 급)	58 세
	(2) 일반직화한 자 (전 기능직) (5 급 ~ 9 급)	58 세
기 능 직	• 전신, 통신기계, 전송, 전람, 선로, 전기, 기계, 선박, 운 전, 전배, 계리	55 세
	• 교환	43 세
	• 수위	60 세
	• 타자, 보조, 잡무	55 세
	• 방호	60 세
	• 목공	55 세

이처럼 여자의 정년이 남자에 비해 5~15년 정도 낮은 차별적 조기정년제와 달리 30세 이전에 여성근로자의 정년을 정한 경우도 많은데 이것을 포괄하여 청년퇴직제라고 부르기로 한다. 이 청년퇴직제는 결혼하지 않은 미혼여성의 단기간 고용을 노린 것으로 결혼퇴직제, 임신퇴직제를 포함한다고 할 수 있다.

결혼·임신퇴직제는 회사의 내규로 되어 있는 곳이 많고 * 문서화되어 있지 않다 하더라도 입사 시 개별적 고용계약을 맺을 당시의 강제조건으로서의 결혼각서제 등을 통해서도 이루어진다.* 또는 결혼·임신등의 단어를 굳이 명시하지 않더라도 결혼과 함께 퇴사하겠다는 자발적(?)의 사표시를 행하도록 하고 있다.

기업에서 결혼퇴직을 내규로 명시하고 있는 곳은 12.1%, 30세로 퇴직을 규정하는 곳은 8.6%나 된다. 이 경우의 기업내규는 사무직 여성근로자의 경우가 가장 많은데, 개인기업체의 사무직 뿐만 아니라 일류 대기업의 사무직, 개인병원 간호원, 종합대학의 사무직, 사립학교의 여교사, 76년 이전의 여은행원 등이 그에 속한다. 그리고 버스 안내원, 비행기 안내원 등은 30세로 규정되어 있다.

2. 고용 관습적 측면

취업규칙, 단체협약 등에서 나타난 정년의 성 차별 현상만을 보면 55%의 여성근로자들이(일률적 정년제 41.2%+직급별 정년제 3.8%) 불합리한 차별을 받는다고는 볼 수 없다. 그런데 실제로는, 사업체 여성노동자 중 미혼이 88.63%이고 기혼이 11.37%라는 사실과 일반 여사무원직의 경우도 88.3%가 미혼이며 간호원의 경우도 미혼이 대부분인 것을 보아서 거의 대부분의 여성근로자의 퇴직이 결혼퇴직제로서 청년퇴직이 이뤄지고 있음을 알 수 있다. '84년도 단체협약 비교분석에 의하면 120개 제조업의 90% 이상이 생산직 여성의 정년을 50세로 규정하고 있는 것이 오히려 놀라울 정도이며 간호원의 경우도 단체협약상의 정년은 55세이다.

정년에 있어서 남성과 동등하게 대우받는 곳은 공립학교 여교사, 기술전문직, 언론계 등 뿐이다. 이들 직종은 정년에 있어서 법적 차별을 받지 않을 뿐 아니라 임금 등에 있어서도(승진은 제외) 어느정도 평등한 지위를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그런데 이들 직종의 여성은 4%에 불과하고 나머지 96%의 직장여성들은 법적으로뿐만 아니

* 최근에, 직장을 계속 다니려는 의사에 반해 직장에서 사표권장, 차별대우, 해고, 질책 등을 통하여 문제가 되어 하소연하는 곳도 엄청나게 많다. 대표적인 경우만 예를 들어보자. 저축생활추진위원회, 에너지관리공단, 대구제1지구 의료보험조합 그리고 덕성여대, 연세대 등의 대학 행정처 등, 또한 강남성모병원, 성바오로병원, 명동성모병원 등 가톨릭 관계 병원 등이다. 더우기 현대, 삼성, 대우, 쌍용 등의 대기업의 사무직 여성, 생산직 여성 등은 말할 것도 없다.

* 여성노동자에 대한 수요에 비해 공급이 압도적으로 많기 때문에 수요·공급의 비정상적 불균형은 자기의사에 반하는 “결혼과 함께 퇴직”이라는 굴욕적 조건도 감내할 수 밖에 없는 현상이다.

라 관습적으로, 특히 결혼 전에 퇴직강요에 의해
서 직장을 떠난다고 볼 수 있다. 여기서 우리가
알 수 있는 것은 여성이 많이 몰려 있는 직종일
수록, 여성고유의 업종이라 할 수 있는 직종일
수록 결혼퇴직이 더욱 강제되고 있다는 것이다.
또한 노동조건이 상대적으로나 절대적으로나 열
악한 직종에서는 전문직 등의 직종에 비해 스스
로 그만두고자 하는 경향이 많음 또한 사실이다.

대부분의 기업에 있어서는 여성이 결혼함으로
써 맡게 되는 가사노동의 부담이나 산전산후 휴가
및 육아시간에 따른 손실 및 작업 능률저하 등
을 이유로 하여 여성을 결혼과 함께 법적 근거
없이 직장으로부터 떠날 것을 강요한다. 또한 여
성들은 결혼이나 임신 또는 출산과 더불어 저임
금하의 고된 노동과 심부름꾼의(사환적인)보조
노동에서 벗어나 가정주부로 안주하거나 자영업
을 택하는 경우가 많기 때문에 스스로 노동권을
포기하는 경우도 현저하다.

3. 조기정년제의 법적 근거

여성의 결혼퇴직제 및 차별적 조기정년제는 헌
법과 근로기준법상의 차별대우 금지조항에 대한
위반임이 분명하다. 특히 결혼퇴직제는 차별대우
의 표본이라 할 수 있다. 「결혼으로 인하여 구
체적 업무 수행상 명백한 방해가 된 경우를 제
외하고도 원칙적으로 근로기준법상 균등 처우 위
반(제 5조)이라 할 것이며, 동 제 27조 위반의
부당해고로 취급될 것임. 다만, 사용자가 필요한
것이 아니고 순전히 근로자의 자의로 사직원을
제출한 경우에는 해고로 취급하기. 어려운 것」이
라는 정부당국의 유권해석(보로 제 421호, 1962.
5.24)을 보아도 결혼퇴직제가 차별대우에 속한
다는 것은 분명하다. 따라서 결혼퇴직제는 법적
으로 무효하다. 노동청 내규 제 41호(1966.7.
15)에 의하면 「근로기준법 제 5조의 근로조건
은 원칙적으로 채용 후의 문제이고 채용전의 경
우는 포함하지 않는다고 사료되므로 미혼자만을
채용한다고 취업규칙을 규정하여도 위법은 아니
라고도 할 수 있으나 일단 채용된 후에는 업무

의 성질에 따라서 결혼으로 인하여 업무를 감당
할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하
고는 단순히 여자종업원의 결혼을 이유로 하여
자연퇴직된다고 취업규칙 또는 근로계약이 규정
하여도 이 규정은 근로기준법 제 5조 및 동법 제
27조에 반하며 동법 제 20조에 의하여 당연히
무효라 할 것임」으로 해석되고 있다. 이렇게 볼
때 결혼퇴직제가 결혼각서제라는 형태를 취했
다거나 취업규칙에 규정되어 있다 하더라도 법적
으로 무효임이 명백해지는 것이다.

그리고 결혼퇴직제는 동시에 결혼의 자유에 대
한 침해라고 할 수 있다. 즉, 결혼퇴직제는 여성
근로자의 인간으로서의 근원적 자유인 결혼의 자
유를 부당하게 제약하는 조치라 할 수 있다. 또
한 조기정년제의 문제도 차별금지조항을 위반하
고 있음은 분명하다. 조기정년제는 여성의 노쇠
현상이 남성보다 빨리 온다는 것, 가사노동의 부
담으로 능률이 저하된다는 것, 힘든 일을 감당
하기가 어렵다는 것 등이 중요한 구실이 되고 있
다. 그러나 우리나라 여성들의 평균수명은 남성
보다 긴 것으로 나타나고 있는데 이는 여성이 남
성보다 결코 일찍 노쇠하지 않다는 사실을 뒷받
침하는 것이며, 가사노동의 부담은 가사용품의
다양성과 주거환경 개선 등으로 인해 점차 개선
되고 있다. 그리고 직장 경력이 쌓일수록 여성의
기능수준은 더욱 높아질 수 있으며 교육·훈련의
기회가 주어진다면 보다 나은 직종으로의 전환
이 가능해질 수 있다. 따라서 여성만의 조기정년
제는 남녀차별 대우의 일종이며 남녀차별금지 조
항에 명백히 위배되는 것이라 하겠다.

Ⅲ. 조기정년제를 가능하게 하는 조건

앞서 남녀차별적 조기정년제의 현황과 그 법
적 타당성 여부에 대하여 살펴보았다. 그런데 헌
법에 규정된 남녀평등권을 무시하고 근로기준법
까지도 외면한 결혼퇴직제 등의 조기정년제가 부
당노동행위로 법적 규제를 받고 여론의 압력과

비난을 받아야 됴에도 불구하고 너무나 엄연하게 너무나 당당하게 행해지며 또한 당연히 받아들여지고 있는 원인이 어디에 있는 것일까? 이러한 의문은 법적 제도적 차원을 넘어 현재 그러한 불평등이 당연히 받아들여지고 있는 사회의 사고체계가 과연 어떠한가, 그리고 그러한 사고체계 속에서 남녀 차별적 조기정년제가 관철되어지는 구조적 본질은 어디에 있는가를 밝혀야만 해결되리라 생각한다.

1. 가부장제 이데올로기

현재 우리나라는 45 년이후 근대적 의미의 민주적 개혁이 철저히 이루어지지 못함으로써 봉건성이 완전히 청산되지 못하였다. 민주적 개혁은 법적 제도적인 측면에서의 남녀평등을 그 하나의 내용으로 하는데 동일노동·동일임금, 조기정년제의 철폐 등은해방 후 민주국가의 수립과 함께 해결·정착되어야 할 과제였던 것이다.

그러나 반봉건성의 온존과 함께 법적 제도의 불비 등은 근대적 표피만 내세운 채 가부장제 이데올로기를 현재에도 관철시키는 근거로 작용하게 된다. 가부장제 이데올로기는 사회적 통념으로서의 전통적 남녀역할분업론과 전근대적 노사관계에 의하여 뒷받침되어 여성에 대한 차별과 편견을 강화하고 있는 것이다.

전통적인 남녀역할분업은 남자만이 가계유지 책임자로서 가족의 생계를 담당하여 여성은 가계 보조적 노동으로 일할 뿐이라는 통념에 그 근거를 두고 있다. 이러한 논리는 ‘남자는 일, 여자는 가정’이라는 분업의 형태를 취하는데, 그러므로 여성에게는 임금을 적게 줘도 되며 임시용으로 편리하게 부리다가, 나아가 직장은 다녀도 되고 안다녀도 되는 것이므로 해고해도 그만

이라는 * 사고방식을 기업주로 하여금 가지게 된다.

또한 가부장제 이데올로기는 전근대적 노사관계의 기초를 이루는데 전근대적 노사관계는 한마디로 가족주의 노사관계로 표현할 수 있다. 이 가족주의 노사관계에서는 사용자는 친(親)이 되고 여성노동자는(子)가 되는데 친(親)의 요구에 자(子)는 절대 거역할 없이 응할 수밖에 없다. 사사로운 부탁조차도 거역 못할 명령으로 되는 것이다.

우리나라에서 아직도 여성의 인생관과 가치관을 최대로 규정하는 것은 현모양처의 이데올로기로서 이는 가정내에서의 아내와 어머니로서의 역할, 단적으로 말하면 여성들에게 희생과 봉사를 요구하는 것이라 볼 수 있다 현모양처의 이데올로기는 가정내의 여성에 대한 요구로만 머물지 않고 사회적 노동을 하고 사회적 활동을 하는 여성에게도 똑같은 강도로 요구된다 “좋은 남편 현명한 아버지’가 나쁜 것이 아니듯 물론 ‘좋은 아내, 현명한 어머니’가 되라는 것이 결코 나쁜 것이 아니나 그것이 가정 밖에까지 확장될 때 여성의 사회적 자각은 차단되고 독립된 인격으로의 성장은 방해받게 되는 데 문제가 있는 것이다.

여성이 아내와 어머니로서의 희생과 봉사만을 인생의 최대 가치로 삼았을 때, 사회관계에서 여성은 인내하며 순종하는 종속적인 인간으로 되어 버린다. 즉, 하나의 사회적 노동을 행하는 노동주체로서 인격적 독립과 주체의식 없는 부자유한 인간이 되는 것이다.

이처럼 사회인으로서의 인격을 여성에게 강요하지 않고 현모양처가 되기만을 강요하는 것은 무엇을 뜻할까? 자본주의제도란 것은 평등한 인

* 실제로 모든 여성이 가계보조자 또는 피부양자인가에 대해서는 의문의 여지가 많다. 부모를 모셔야 되는 미혼여성, 결혼했지만 친정부모를 모셔야 되는 경우도 있고 이혼한 여성, 독신의 여성 등이 있고 특히 남편과 사별한 경우의 여성에게는 무척 심각한 문제이다. 6.25, 월남전 등으로 타국에 비해 사별한 여자가장이 많은 우리나라에서 더욱 그러하다. 여성개발원의 보고에 의하면, “절대빈곤층의 70 %가 여자가 가장인 집안”이라는 사실은 그것을 단적으로 보여준다 하겠다.

격제를 기반으로 한 것이고 사용자와 노동자는 대등한 계약관계 이어야함에도 불구하고 남존여비의 전통적 관념이 근대적인 공장제도에서 아직도 관철되고 있다는 것에 대하여 한번쯤 의문을 품어볼 필요가 있다. 전근대적 사회의 이데올로기로서의 '현모양처', '남존여비'가 아직도 지속 강화되고 있다는 것은 현재의 자본주의제도 역시 가부장제 이데올로기와 기초하고 있음을 보여준다. 단적으로 말해서 그것은 여성의 노동력을 가치절하시키고 단기간으로 고용하여 여성의 노동력을 '영구히 값싸게 활용하기 위한 것'이라 할 수 있다. '여성의 최대 행복은 결혼하여 사랑하는 사람의 자식을 낳아 기르는 데 있다'라고 하는 것은 기업가층에서 보면 결혼과 함께 가정으로 돌아가는, 회전율이 빠른 미혼의 여성노동력에 대한 효율적 이용을 기대하는 것이 된다.

2. 기업내 노무관리

기업운영상 결혼퇴직제를 포함하는 남녀차별정년제가 실시되고 있는 경영학상의 근거가 어떠한가를 알아보자, 여성의 차별적 조기정년제는 기업내 노무관리를 통하여 가부장제 이데올로기가 그 반본적인 속성을 은폐하고 합리적으로 제도화된 것이라 볼 수 있다. '여자는 가정에 우선한다'라든가 '여자는 무능력하고 지능이 낮다'라고 보는 남존여비의 관념이 근대적으로 그 행장을 짚은 것이라 볼 수 있는데 이것은 여성노동의 보조적 성격에서 단적으로 드러난다 하겠다.

'남자는 일, 여자는 가정'이라는 차별적 성별분업이 사회적 노동과정으로까지 확대되어 '남자는 기간업무에, 여자는 보조적 업무에'라는 차별적 노동분업이 된다. 여성근로자는 기간업무 즉

관리직이나 기술직 등에는 부적당하고 보조적 서비스 노동에 적격이라는 것이다. 그래서 대부분의 여성노동자는 단순미숙련직종에 배치되며, 사무보조직, 단순기능직, 판매·서비스직 등이 전체 취업 여성의 97.4%나 되는 것은 그것을 잘 설명해 주고 있다.

보조적 노동은 단순한 작업이며 단기적으로 습득이 가능하고 일정한 수준이상 능률이 오르면 더 이상 오르지 않게 된다. 2~5년 사이에 그 능률은 최고로 올랐다가 그 이후 더 이상 증가하지 않는 경향이 있으므로 기업으로서는 퇴직금도 높고 임금도 느니 빨리 퇴직시키는 것이 노무관리를 합리적으로(최소의 비용으로 최대의 이윤을) 하는 것이 된다. 또한 이러한 보조적 노동은 여성의 성을 상품화·대상화·사회화*함으로써 그 차별적 업무의 부담이 더욱 강화되는 것으로 나타난다. 그것은 판매·서비스직이 대부분 미혼의 젊은 여성을 그 고용대상으로 하며 그것도 소비, 판매의 촉매제로서, 상품화의 개연성으로서 하고 있음을 보아도 알 수 있다. 따라서 여성이 결혼을 하면 아름다움이 없어지고 추해지므로 퇴직해야 된다는 관념이 절대적으로 생겨나게 된다. 그런데 역시 이러한 판매·서비스직에서도 여성이 본인의 의사와는 무관하게 기·미혼의 구별만으로도 노동권을 박탈당하고 있음을 알 수 있으며 아울러 그것이 이윤을 최대한으로 증대시키는 기반으로 되고 있음을 보게 되는 것이다.

여성노동의 성격이 잡무, 보조, 단순하므로 차별받고, 그 능률이 잘 오르지 않기 때문에 빨리 빨리 물러나야 된다는 논리는 직무급에 기초한 과학적 노무관리로 우리에게 받아들여지고 있다. 즉, 여성근로자가 하는 일 자체가 열등하고 가치가 적은 것이므로 차별받는 것이 당연하다는 논

* 성(性; Sex)은 현재 사회에서 사회화 되어 있지 않다. 즉, 일부일처제를 기반으로 한 핵가족제도는 성을 상호간의 사적 소유로 인정하고 그외에는 강간, 간통으로 규정한다. 그런데 여기서 사회화를 말하는 것은 강간, 간통의 의미가 아니라 심리적 의미에 있어서 여성의 성이(단, 미혼여성의 경우에만 해당) 남성에 의해 공동소유되고 있다는 것이다. 남성이 기혼여성을 대할 때는 공동소유의 심리는 파괴된다. 왜냐하면 기혼여성은 실제로 누군가에 의해 소유되고 있기 때문이다. 미혼의 여성만을 사무직으로 고용해야 된다는 남자사원의 주장은 능력과는 별개로 바로 미혼여성의 성(Sex)을 심리적으로 공동소유자는 데 기인한다.

리는 상당히 합리적인 것인 것처럼 보여진다. 그런데 우리는 여기서 또 하나의 의문을 제기하지 않을 수 없다. 그것이 바로 정당한 것인가? 정말로 과학적이고 합리적인가?

최근에 여성근로자의 담당직무도 상당히 광범위해지고 남성노동자도 보조적 노동과 단순작업에 종사하는 층이 확대되어 왔다. 그러므로 개인의 능력·의사와는 별도로 성별에 의한 일반적인 평가가 불가능하게 되고 있는 측면도 실제로는 허다하다. 그리고 여성이 보조적 노동에 배치되는 현상은 여성에 대한 멸시와 오랜 편견에 기인하는 것이고 또는 기간업무에의 길을 여성근로자에게 폐쇄, 능력개발을 시키지 않고 있는 여성노동력관리정책 그 자체에 기인한다. 즉 보조적 노동에 배치한 후에 있어서 노동의 성격에 관한 합리성·비합리성의 여부가 아니라 여성노동력을 보조업무에 배치하는 것 자체가 합리적인가 아닌가를 물어야 하는 것이다. 그렇지 아니하면 여성이라는 신체적 차이로서 : 여성근로자를 불평등하게 차별하는 가부장제 이데올로기 자체는 정당시되고 합리화되기 때문이다.

3. 임금체계와 여성노동시장의 특징

우리나라 기업의 임금체계는 속인적(屬人的) 임금이라는 신분제적 임금의 성격을 띠고 있다. 속인적 임금이란 한 노동자의 성별, 학력, 연령 등에 의해서 초임, 승급, 승진까지도 결정된다는 것이다. 이러한 속인적 성격의 임금은 직무급, 직능급이라는 미국식 노무관리로 제도화되어 있으므로 자칫 합리적이고 과학적인 체계로 보인다. 즉, 기본적으로 학력, 성별, 연령 등 노동력의 자연적 차이를 바탕으로 한 신분제적 임금체계가 이뤄지면서 직무급·직능급의 제도가 가미되어 합리적이고 과학적인 노무관리가 이뤄지고 있는 것처럼 보이게끔 되어 있는 것이다.

이러한 임금체계 하에서는 여성근로자들은 자연 여성이라는 이유로 차별받을 뿐 아니라 남성에 비해 학력이 뒤떨어지고 아울러 결혼퇴직제 등 남녀차별적 조기정년제에 의해 연령에 의한 연공

제적인 혜택까지도 거의 받지 못한다. 이리하여 완전히 저급한 노동시장을 이루게 된다. 이러한 저급한 노동력으로서의 여성근로자의 존재는 단층적 노동시장에 의해 구조적으로 유지되고 있다.

우리나라의 노동시장은 도식적이거나 그 단층성을 살펴보면 신분제적 속성에 의하여 강하게 규정되고 있음을 알 수 있다(아래 도표 참조).

〈 표. 단층적 노동시장 〉

	직 급	직 위	성 격	
제 4 단층	관리직	1급부장 2급과장 3급계장 4급사원	승격, 승급의 기회가 충분하다.	대졸
제 3 단층	사무직 현장감독	5급사원	승격, 승급의 기회는 주어진나 상위관리층으로의 승진기회는 사실상 제한된다.	초대 및 고졸
제 2 단층	작업직	6급공원	승급기회는 있으나 관리층으로의 승격기회는 없다.	중졸 이하
제 1 단층	잡 급 직	직급없음	승격, 승급의 기회가 전혀 없다.	학력 무제한

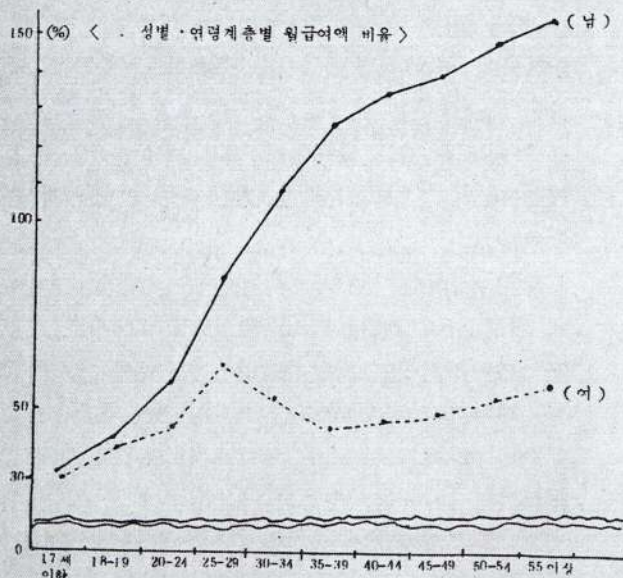
이처럼 학력에 의해 이루어지는 단층성에 다시 첨가되는 기준이 남녀에 의한 성별 차별이고 또한 여성노동시장 내에서는 결혼여부도 그 기준으로 작용하고 있다. 같은 대학출신이라도 남성은 제 4 단층의 4급사원인 반면에 여성들은 제 3 단층의 5급 사원으로 채용된다. 그러므로 대졸여성이 관리직으로 승진되는 것은 사실상 제한받으며 거의 불가능하다. 또한 고졸여성은 사무직에서도 사무보조직으로 되어 그 직급내의 차별이 보편적인 현상이다. 대부분의 여성들은 제 1, 2 단층의 노동시장 분포를 이루고 있는데 주로 미혼여성은 제 2 단층, 기혼여성은 제 1 단층이라는 즉, 결혼여부에 의해 그 단층성이 또 규정되고 있음을 알 수 있다. 여기서 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제가 여성에게 강제되고 있는 구조적 요인이 명확하게 되는 것이다. 미혼의 젊

은 여성이 사무보조직이나 여자공원으로 그나마 제도적으로 근무하다가(제2단층)결혼퇴직에 의해서 퇴직 또는 해고되어 다시 기혼여성으로 청소부, 운반직, 기계소제 등 잡급직(제1단층)으로 재고용되고 있다. 그나마 공식적인 기업에 재취업 되지 못하는 기혼여성은 가내하청, 행상, 노점상 등의 비공식적 부문에서 변칙 고용을 강요당하고 있다.

대다수의 사업체 여성근로자의 분포를 이루고 있는 제2단층의 노동시장에서는 연령의 임금효과가 오히려 부정적 효과를 나타낸다. 다만, 근속 및 경력의 순임금효과는 어느 정도 긍정적으로 나타나는데 이것 또한 제2단층내에서 남녀차별의 기준으로 작용하고 있으며 청년퇴직제의 합리적 근거로 작용하고 있다. 여성근로자의 근무연수는 생산직이든 사무보조직, 서어비스직이던 간에 평균 2~3년의 분포를* 이루고 있다. 특

히 생산직 여성근로자는 총이 1년미만의 짧은 근무경력을 보이고 있고 10년 이상의 장기 근무자는 4.6%에 불과하다.* 물론 여성근로자 본인이 결혼과 함께 그만두고 싶어하는 경향이 있고 조금 더 임금이 나은 곳으로 직장을 옮기려는 경향이 있다할지라도 근본적으로는 여성에게 강제되는 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제는 근속 및 경력의 순임금효과마저 박탈하는 결과를 빚게 되는 것이다. 제2단층의 노동시장에서는 남성이 생애적 노동으로 그나마 근속 및 경력에 의해 연령과 함께 임금이 상승되어가는 반면 여성은 청년퇴직에 의해 임금의 상승은 거의 이루어지지 않고 있다.* 그리고 결혼후 동일업종내에서 재취직을 할 경우에도 결혼전의 근속·경력(퇴직금 효과는 말할 것도 없고)이 전혀 영향을 미치지 않고 오히려 연령이 임금에 미치는 부정적 효과 때문에 더욱 저임금을 받으며 보조적이거나 정상적인 미혼의

- * 81년초 경영자협회에서 “한 직장에 3년 또는 5년이상 근속한 자에게만 퇴직금을 지불하는 것”을 고려중이라고 발표했다. 이렇게 될 때 여성근로자의 대부분은 퇴직금 혜택을 못받게 되는 것이다. 물론 높은 이직율이 기업에 미치는 영향은 고려되어야 하나 이직율이 그처럼 높은 것에 대한 근본적인 원인 규명이 없이 강압적인 제도로만 처리한다는 것은 문제가 있다. 여성근로자에게 가해지는 가장 큰 위협이라 하겠다.
- * 공무원노조의 경우는 제조업분야나 사무직에 비해 대조적이다. 전매, 철도, 우편전신에서는 10년 이상의 장기 근무자가 각각 74.1%, 64.1%, 23.1%의 비율을 차지하고 있다.
- * 물론 결혼퇴직을 하지 아니하여도 남성에 비해 연령이 높을수록 임금격차는 더욱 확대되며 여성에게는 거의 임금효과가 크게 작용하지 않는다(표 참조).



1. 남자 전연령 임금 평균 222,956원(100으로 잡은 비율). 여자 전연령 임금 평균은 95,692원으로 남자의 43%임.
2. 자료: 노동부, 「직종별 임금실태 조사보고서」, 1980. 참조.

업무에 비해 비정상적이고 제도화되지 않은 업무에 배치된다. 55세 된 어떤 할머니는 미싱공 경력에 거의 30년에 가까움에도 불구하고 그 할머니의 임금이 10만원을 겨우 넘는다는 사실은 그것을 단적으로 반영하고 있다.

이러한 우리나라의 임금체제와 여성노동시장의 단층적 구조는 여성노동력에 대한 차별적 관리를 통해 더욱 강화된다. 이것은 가장 젊고 심심할 때 노동력으로 사용한 다음에 결혼과 함께 가사의 부담과 자녀를 양육할 시기에는 가정으로 돌아가고 다시 모성보호의 부담이 없는 값싼 노동력으로 재고용한다는 것이다. 바로 여기에서 가부장제 이데올로기와 결합하여 여성을 저임금 노동자로 영구히 고정화시켜 놓기 위한 구조적 문제에 직면하게 되는 것이다. 따라서 법적 근거의 확립, 법적 투쟁만이 해결책이 아닌 구조적 변화가 절대적으로 필요함을 인식하게 되는 것이다.

IV. 조기정년제 폐지를 위하여

1. 가부장제 이데올로기의 허구성

우리는 앞서 가부장제 이데올로기가 관철되어 여성노동자의 청년퇴직제 및 차별적 조기 정년제를 규정하는 명분이 됨을 보았다. 이러한 가부장제 이데올로기가 극도의 이윤추구라는 것에 그 물질적 기반을 두고 있음에도 불구하고 너무나 당연하게 받아들여지고 있음도 보았다. 따라서 조기정년제의 궁극적 폐지를 위해서는 가부장제 이데올로기의 허구성을 철저히 밝히지 않으면 안된다.

1) 여성의 '보호와 평등'

여성은 임신·출산·육아에 있어서 남성과는 다른 부담을 갖고 있다. 이것은 사회적 구성원의 재생산으로서의 기능인 모성(母性)을 여성이 가지고 있음을 뜻한다. 여성에 대한 보호는 '모성'에 대한 보호를 뜻한다. 즉 건강한 사회 구성원을 낳기 위하여 모성을 파괴할 우려가 있는 특

별히 유해한 작업이나, 높은 노동강도, 장시간의 노동시간(철야포함)등에서 제외되어 보호를 받아야 한다.

그런데 현실에서는 '모성의 보호'라는 측면은 '여성이라는 인간의 보호' 즉, 인격의 보호를 받아야 된다는 것으로 잘못 받아들여지고 있다. 여성은 평등한 인격체로서가 아니라 부족하고 열등한 인격을 가지므로 보호, 감독되어야 된다는 것이다. 대등한 인격을 소유하지 아니하며 열등하고 부족하다는 이러한 논리는 열악한 노동조건을 강제하여 오히려 모성을 파괴하는 것으로 나타나기도 한다. 그것은 남성노동자에 비해 더 긴 노동시간, 긴 동선의 길이, 그리고 높도 안되는 저임금을 받는 것에서 단적으로 드러난다 하겠다.

여성의 임신·출산·육아 등 모성은 결코 개인의 부담일 수가 없고 사회적 전체의 부담이어야 한다. 왜냐하면 노동력의 재생산으로서의 임신·출산·육아 등은 개별가족의 문제를 넘어서 사회적 생산의 담당자를 재생산하는 것이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기업은 모성의 부담을 개인에게 전가하여 생리휴가 및 산휴(産休)를 거부하고 작업 능력의 저하라는 이유로 해고시켜 버린다. 이처럼 '모성'은 현재 값싼 임금, 단기간의 고용, 장시간의 노동이라는 여성에 대한 압박의 용이한 구실이 되며 실제로 보호를 정말로 받아야 되는 기간에는 기업내 노무관리의 합리화라는 허울 좋은 논리인 과학적 관리제도에 의해 쫓겨나는 구실이 된다. 가장 중요하고 땀땀한 모성을 소유했다는 이유로 정당한 보호는 커녕 이중적 차별을 받고 있는데서 현재 기업에서 주장하는 여성의 '보호'라는 것은 완전히 허구적인 것이다.

또한 여성에 대한 보호의 기피는 평등의 논리에 의해 다시 강화된다. 능력이 있고 회사에 쓸모 있는 사람이면 남녀차별없이 승진도 시켜주겠다, 여자라고 해서 무조건 죄장의 쫓은 아니다. 전부가 경영자와 마음을 같이해서 전력을 다해서 해야하며 여자라고 양보하거나 남자에게 뒤지지 말고 같이 일했으면 좋겠다, 능력이 있으면 책임

있는 일도 시킨다. 해외사원으로 파견한다, 그렇게 하려면 생리휴가를 받는다든지 야간근무를 못해서는 능력발휘를 못할 것이 아닌가? 노동법의 모성보호는 오히려 여자의 발을 묶어 놓게 된다. 그렇게 되면 남녀평등이 아니다 — 이러한 기업주 측의 논리는 상당히 이율배반적이다. 그리고 너무나 어처구니 없는, 남녀평등에 대한 모독이다. 남녀차별이 아니라고 하면서 연수기회도 거의 주지 아니하고 승진은 커녕 승급조차 제대로 시키지 않고 또한 실질적으로 평등치 못한 능력급이나 직능급을 내세워가며 정당한 댓가를 지불하지 않고 있음을 은폐하는 것이다. 역시, 남녀평등이라고 하면서 모성보호의 책임을 회피하는 것이다.

남녀평등이라고 해서 여자도 똑같이 군대에 가야 되거나 탄광에 가서 일해야 된다는 것은 결코 아니다. 왜냐하면 모성보호에 대한 실질적 배려 없는 평등은 오히려 불평등한 것이기 때문이다.

2) 기혼여성의 시간제 및 재고용제도

80년대 들어와서 더욱 강화되는 여성노동력 정책에 있어서 가장장제적 성격의 강화는 중산층 기혼여성의 고용방식에서 나타나고 있다. 그것은 시간제 고용의 정착화 고려와 최초의 현대·대우·삼성의 기혼여성 고용제에서 구체적으로 표현된다. 이들 기업에서는 대대적인 선전을 통하여 마치 주부들을 구제라도 하는 듯이, 그리고 마치 손해를 보지만 그들을 위해서라고 하는 시혜적인 입장에서 고용한다고 주장하고 있다. 여기에 대하여 우리는 과연 그럴까라고 한번쯤은 생각해 보아야 한다.

정부의 노동력관리 정책적인 입장에서 기획하여 부분적으로 실시하고 있는 시간제 및 중년여성의 임시고용은 대단한 선전에도 불구하고 그 허구성이 차츰 차츰 드러나고 있다. 비록 엄청난 주부들이 몰려 들어 높은 경쟁율을 보인 것은 무척 인기를 끌고 호응도가 높았던 것 같지만 그것이 이상으로 여성들이 결혼과 함께 그들의 의사와 능력과는 무관하게 무조건적으로 직장에서 배제되어 가정에서 대량의 실업자군으로 남아 있었음을

보여 준다. 월차수당도 생리휴가도 퇴직금도 없이 언제 해고될지도, 계약기간이 끝나면 재고용이 될지도 안될지도 모르는 시간제라든지 경력있는 대졸이상의 여성 고급인력을 1~2년의 단기 고용제로 대학을 갓 졸업한 남성의 초임에도 못 미치는 임금으로 고용하는 기혼여성 재고용 제도는 여성이 담당해야 하는 이중부담으로서의 가사·육아와 사회적 노동의 딜레마를 악용한 것이라 볼 수 있다.

결혼 및 청년퇴직제가 없다면 재고용된 중년여성의 임금을 얼마나 받을까? 재고용된 중년여성은 대부분 결혼전에 많은 근무경력을 가지고 있음에도 불구하고 경력과 근무년수는 전혀 고려치 않고(능력까지도) 남자에 비해 월등히 낮은 임금과 임시직으로 고용하고 있는 것이다. 이것 역시 모성보호의 부담을 여성개인에게 전가하면서 값싼 노동력으로 여성을 재활용하는 것이라 볼 수 있다.

요컨대, ‘여성의 최대의 행복은 결혼하여 사랑하는 사람의 자식을 낳아 기르는 것이다’라는 기업측의 주장은 경영자의 낡은 사고방식에 의해서가 아니라 이윤추구의 합목적적인 방식임이 분명히 이해되어져야 한다.

2. 주체적 자각의 실천

현재 강하게 뿌리박혀 있는 조기정년제의 궁극적 폐지를 위해서 가장 중요한 것은 여성 스스로의 자각임을 말할 나위도 없다. 또한 여성의 자각위에서 여성들간의 유대와 연대를 통하여 조기정년제를 폐지하기 위한 실천적 움직임이 행해져야 한다.

그런데 남성뿐만 아니라 당사자인 여성 스스로도 조기정년제가 당연하다는 사회적 통념 속에서 벗어나지 못하고 있다. 남자란 가족을 부양해야 하므로 평생 직장을 택해야 하는 반면 여성인 자신은 다녀도 되고 안다녀도 그만이다. 그만두고 결혼하고 싶다는 점이 일반 여성에게 지배적으로 나타나고 있는 것이다. 특히 주부들은 취업 동기나 선호경향에 있어서도 직장위주

라기 보다 가정위주이며 가사형편에 따라 직장을 선택하고 있다. 따라서 여성들은 직장생활을 생애적 노동으로 인식하지 못하고 잠시 머물다가 가는 곳으로 생각한다. 심지어는 직장에 있어서 여성의 차별임금 철폐 운동에 대해서도 “별도로 여성이기 때문에 차별 임금을 주는 것이 아니다. 일의 순위가 낮기 때문에 어쩔 수 없다”라는 분위기가 팽배해져서 스스로 적극적인 의식을 가지지 못하고 체념과 패배의식에 쫓인다. 물론 이러한 경향은 여성만의 잘못은 아니다. 여성을 둘러싼 객관적인 노동조건이 여성으로 하여금 보람을 못 느끼고 지긋지긋한 노동에서 벗어나고 싶어하게 한다든지, 여성에게 강조되는 현모양처 교육이 남편의 수입으로 먹고 살아가는 여성을 이상적인 생활의 기준으로 삼고 있는 사회적 풍토에 더 큰 책임이 있는 것이다.

그러나 아무리 사회·경제적 조건에 그 일차적 책임이 있다 하더라도 여성 스스로 가부장제 이데올로기를 받아들이고 남녀차별의식을 체화하고 있는 동안은 조기정년제를 타파하기가 힘들다. 그런데, 우리는 여기서 남성만이 가계유지 책임자요, 여성은 보조적 노동이라고 결코 단정할수 없다는 것을 알아야 한다. 남편의 실직, 남편과의 이혼, 사별, 그리고 독신의 여성인 경우는 자기의 힘으로 가계를 유지하고 자식 및 가족의 부양책임까지도 맡아야 하는 경우가 허다하기 때문이다. 그렇지 아니하여도 사회적 유용성이라든가 경제적 필요성의 차원을 넘어 남녀 각자가 자립한 인간으로서 노동과 그 대가인 임금에 의해서 생활한다는 것은 너무나 당연하다. 감상적이거나 현모양처주의의 가치관에서 벗어나 하나의 독립된 인격체로서 하나의 사회적 노동을 담당하는 직장인으로서 대등한 입장에서 생각하여야 하는 것이다. 그리고 자신의 의사와 능력과 무관하게 결혼을 이유로 하여 해고, 퇴직시킨다든지 할 때는 과감히 거부할 수 있는 용기와 의지가 필요하다. 그리하여 가계 보조의 차원을 넘어서 자신의 직업에 종사한다는 것 자체가 하나의 삶이요, 보람이라고 하는 건전한 직업관으로 바뀌어

야 하는 것이다.

그런데 여성의 건전한 직업의식과 조기정년제를 극복하려는 주체적 자각은 단시일내에 이루어지거나 자각을 하고 싶다고 해서 이루어지는 것은 아니다. 여성의 의식이 본질적으로 깨쳐지기 위해서는 우선 경제적 지위가 같아야만 남녀가 평등해진다는 물질적 자각이 가장 필요하다. 생애적인 노동으로 정착하기 위해서는 직장내 임금차별, 승진 및 승급에서의 차별, 직무배치에서의 차별 등을 철폐하지 않으면 안되기 때문이다. 그것은 직장내 남성과 대등한 경제적 지위의 확보야말로 여성 스스로의 자각에 가장 큰 영향을 미치기 때문이다. 그리고 이러한 물질적 자각 위에서 결혼퇴직제 등 법적 타당성을 결여한 무리한 요구가 여성에게 강제될 때는 사회단체 등을 통하여 여론화함과 동시에 자신의 권리를 쟁취해 내려는 법적 인식이 필요하다.

이러한 물질적 법적인 면에서의 주체적 자각은 모성보호의 제도적 확립과 육아의 사회화제도와 병행해서 이뤄져야 한다. 결혼퇴직으로 인해 사문화(死文化)되어 있는 모성보호조항을 부활하고 사회복지차원에서의 육아의 사회화제도가 검토되어야 한다. 직장내에 수유실, 탁아소의 설치라든가 지역내 탁아소, 유아원의 확충 등이 바로 그것인데 물론 정부차원에서의 적극적인 보장, 지원정책도 마련되어야 하지만 가장 필요를 느끼는 우리 여성들이 스스로 모여 탁아소를 설치한다든가 유아원을 세워 결혼 후에도 직장을 계속 다닐 수 있는 공동체적인 연대를 마련해 나가는 것이 더욱 필요하다 할 것이다. 그것이 바로 실천적 자각이며 여성이 당면한 문제를 풀어나가는 운동이 될 것이기 때문이다.

V. 결 론

조기정년제는 여성노동정책에 있어서의 차별적 저임금의 해소, 모성보호의 실재화 등을 통해서만 기본적으로 해결될 수 있다.

해방 후 대한민국 정부가 수립되면서 이뤄져야 할 남녀평등의 민주적 개혁은 40년이 지났음에도 불구하고 헌법, 근로기준법에 있어서만 남녀차별금지조항이 삽입되었을 뿐 이전과 별반 다름이 없다. 그것은 아직도 청산되지 못한 반봉건적 유제가 뿌리깊은 탓도 있지만 가장 큰 이유는 여성의 주체적 자각이 미흡했고 설사 한 개인이 자각을 하였다 해도 운동으로 발전되어 표출되지 못했던 이유가 가장 크다고 생각한다. 그리고 그나마 이뤄진 법에 비해 실제로 행해지고 있는 여성노동력관리정책은 그 차별과 전근대성이 고질적이기까지 하다. 그러므로 법적 해결이 운동적 차원에서 모색되어지고 제도적으로 굳혀나가야 될 것임은 명백하지만 현실에 있어서의 법과의 괴리는 구조적 문제에 대한 접근으로까지 우리의 시각을 옮겨 놓았던 것이다.

현재 차별적 조기정년제의 문제가 법적 투쟁으로 전개되면서 해방 후 남녀차별고용문제가 최초로 여론화되고 있으며 몇몇 여성단체에서 정부에 대한 압력을 통하여 지원을 하고 있다. 그런데 몇몇 직종의 여성근로자를 제외하고 일반 여성근로자와 젊은 여성운동가 그룹에서 크나큰 지지를 못 받고 있음은 부인하지 못할 사실이다. 그것은 5인 이상 사업체 조사자의 90% 이상을 차지하는 여성노동자들이 기아적인 임금, 여가가 없는 장 시간의 노동, 인권 모독 등의 노동현장에서 고통스러운 직장생활을 하고 있으며 하루라

도 빨리 그만두었으면 (만약 그럴 수 있다면) 하는 의식이 더욱 팽배해지고 있기 때문이다. 일반 여성노동자에게는 조기정년제 문제해결 이전에 일상적으로 그들을 고통으로 내모는 노동조건의 근본적 개선이 더욱 시급하고 간절하기 때문이다.

그러나 우리는 조기정년제의 문제가 직장여성이라고 불릴 수 있는, 여성노동자 중에서도 상층부에 속하는 사람들의 문제임을 부인할 수 없지만 그렇다고 하여 이 문제를 포기할 수는 없다. 그것은 여성운동에 있어서도 계층성으로 인한 차별적 적용과 전략은 하나의 과제로서 이뤄져야 하기 때문이다. 실제로 하나의 주장이 슈가 모든 여성을 포괄할 수 없을 만큼 여성내부의 계층성은 심화되어 왔다. 그러나 한 부문, 한 계층에서의 해결이 다른 부문 다른 계층의 해결에 있어서 앞선 그림자일 수도 있으며 파급력과 영향력으로 인한 굴절 적용이 여성의 계층성을 극복하고 여성으로 뭉칠 수 있는 커다란 공감대가 되고 있음도 인식해야겠다.

끝으로, 조기정년제의 철폐는 궁극적으로 여성노동력고용정책에 있어서의 남녀차별 즉, 임금, 승진, 승급 등의 차별 철폐를 통해서만 가능하다는 인식이 명백해져야 한다. 또한 여성들의 자각과 유대속에서 끈질긴 노동운동을 통한 힘의 분출이야말로 조기정년제 철폐의 가장 큰 무기라고 하는 것이 다시금 인식되어야겠다.

퇴직이나 강제 해고나

교 환 원

43세의 정년퇴직 억울하다.

지난해 1월 한국전기통신공사 소속 교환원 김영희씨의 퇴직무효소송은 법적인 남녀차별에 대한 최초의 법적투쟁으로서 큰 의미를 갖는다.

그러나 헌법과 근로기준법에 명시된 남녀평등이 제대로 지켜지지 않는데 대한 법적 투쟁이 이제야 시작됐다는 점과 김영희씨가 1심에서 패소했다는 사실에서 이 사건은 하나의 충격으로 받아들여졌고 남녀차별 정년제의 실태에 대한 관심 및 대책이 우리에게 시급히 요구되고 있다.

남녀차별정년제는 헌법 10조와 근로기준법 제5조에 명시된 남녀차별금지조항에 어긋난 것인데 지금껏 결혼퇴직제, 출산퇴직제, 정기정년제 등이 근로기준법을 무시한 사규(社規) 및 회사내 관습에 의해 강요되고 있다.

정년제란 한마디로 말하면 근로자가 일정 연령에 달하면 본인의 의사를 무시한 채 획일적으로 해고하는 제도라 할 수 있다. 이는 노동력의 신진대사를 진행시키는 수단으로서 정착되고 있는데 경영자측은 젊은 저임금노동을 위해 연령인하를 원하고 있고, 이는 주로 단순노동에 종사하는 여성근로자들에게 더욱 불리하게 작용하고 있다.

82년 12월 31일 개정된 고용직공무원의 근무상한연령표를 보면 유독 전화교환원과 타자원, 전산원등 여성직종만 43세로 못박고 있다. 이에 82년 6월에는 철도청교환원인 이문희씨가 공무실행령 74조 별항조항에 따라 밀려나듯 43세의 한창 일할 나이에 정년을 맞이할 수밖에 없었다.

이번에 법적투쟁에 나선 김영희씨는 지난 61년 1월부터 교환원일을 시작했다. 그는 고용당시엔 체신부 중앙우체국 직원으로 근무했는데 81년 1월 체신부의 통신업무가 한국전기통신공사로 옮겨지면서 공무원일반직 5급 교환원으로 근무하게 되었다. 그때 체신노조는 정년연장을 등을 전개, 55세로 정년규정을 개정했으나 한국전기통신공사측은 6개월만인 6월 28일 인사규정을 개정, 유독 교환원 43세로 환원해 버렸다. 김영희씨가 법정에서 주장하는 것은 이 개정이 근로기준법에 위반된다는 것이다.

분명 82년 1월 노조를 통해 통신공사법에 55세로 정

년규정을 인정해 놓고 6월 뒤늦게 노조와 회사측의 단체협약을 통해 일방적으로 교환원은 43세로 퇴직한다는 단서조항을 첨부한 것이다. 김영희씨의 주장에 대해 노조와 회사측은 단체협약을 무시할 수 없으며 공무원법의 43세와 같기 때문에 지위하락이 아니라고 주장, 1심에서 승소하기에 이르렀다.

여기에서 문제가 되는 것은 공무원 법이다. 기능직공무원법과 고용직공무원의 근무상한 조항에는 끝에 「단, 여성교환원, 타자수, 전산원의 정년은 43세로 한다」고 되어 있다. 통신공사측은 母法인 공무원법에 의해 정년을 개정한 것이기 때문에 문제가 안된다는 주장이다.

1심에서 피고인 한국전기통신공사측 변호인 황창주씨는 체신부 당시 교환원의 정년은 40세였으나 78년 6월이래 43세로 인정되었으며 이에 81년 12월 10일 임시채신노사협의회에서도 43세로 합의했다고 말했다.

또 종전의 기능직공무원과 일반직공무원을 통합해 일반직사원으로 하고 정년을 55세로 획일적으로 규정한 것은 착오였으며 단서조항규정이 누락됐다고 주장했다. 그래서 6월 노사단체협의회에서 단서조항을 신설했을뿐이라는 설명이다. 더구나 55세가 인정되던 82년 1월 1일부터 6월까지 55세 정년이 인정된 교환원이 없으므로 불이익변경이 아니라고 덧붙였다.

법적인 유권해석이 어떻든, 또 김영희씨가 승소할 가능성이 적든 어떻든간에 이 사례는 여성근로자를 부대접하고 남녀 불평등을 심화시키는 것으로서 보다 광범위한 대응과 근본모순의 해결이 따라야 한다는 것을 보여주고 있다.

전기통신공사측 변호인은 남자교환원의 장정과 여자교환원 55세의 부작동을 열거하고 있는데 남자중심의 가부장적 이데올로기와 자본가측 경영을 대변해 주는 것이다.

남자교환원은 야간에도 근무시킬 수 있으며, 생리, 산전 산후 등 별도 휴일부여가 없으므로 생산성 향상과 복무관리에 유리하며, 사명감이 나 책임감이 여자직원보다 강하다는 것이다.

또 55세로 정년을 환원시킬 경우에는 잉여교환원 과다로 여자직원 활용한계 초과시에는 강제퇴직문제가 대두되고, 서비스가 질적으로 저하되고 단일호봉제 하에서는 근무년수가 높아갈수록 인건비부담이 늘고, 젊은 교환원들의 승진기회가 적어지고 사회정책적으로 볼 때 젊은 여성의 고

용중대기회가 상대적으로 감소한다는 것이다.

이런 주장이 법정에서 인정된 것은 사회전반적인 통념이 반영적이라는 사실을 단적으로 보여준다. 그만큼 해결방식에서도 개별적인 해결로서는 부족하고 보다 다각적인 방면에서 갖가지 운동을 전개, 사회전반적으로 팽배한 모순된 제도 및 문화풍토, 관습을 뜯어고쳐야 한다. 무엇보다도 여성 자신들의 자각 및 연대형성이 중요한데 아직 미약한 느낌이다.

김영희씨사건을 계기로 모법(母法)인 공무원법을 개정 하자는 여성제의 여론이 높아 84년 6월 23일 제 24 차 국무회의에서 고용직공무원중 전화교환원, 타자원, 전산원 및 소방수의 근무상한연령을 43 세에서 50 세로 올리게 되었다. 남자소방수의 경우, 체력소모가 많다는 것이 이유지만, 여자들의 직종의 경우, 체력과는 상관이 없으므로 여전히 차별정년제는 존재한다. 하지만 그래도 앞에 놓여있는 벽이 조금 밀려났다는 점에서 김영희씨의 과감한 투쟁은 소기의 성과를 거둔 셈이다.

김영희씨사건 외에도 지난 2월에 성바오로병원에서 근로기준법에 위반된 사규에 의해 사무직여직원 3명을 25 세에 정년퇴직시키는 사건이 문제가 되었으나 호지부처되고 말았다.

여 행 원

결혼각서제는 폐지됐으나

여행원과 남자행원의 차이는 성의 구별에 의해서 비롯된 것임에도 불구하고, 이는 성의 차별로 왜곡되어 직급의 차별, 직계의 차별로까지 확대되고 있다. 여행원에 있어서의 이러한 차별의 문제는 헌법상의 대원칙인 「모든 국민의 평등」원칙에 어긋나는 것은 말할 것도 없고, 근로기준법 5조의 「균등처우」 조항, 노동조합법 11조의 「차별대우 금지」조항에도 명백히 위배되는 것이다. 우리는 이러한 차별의 실태를 알고, 더불어 이들 차별에 대한 개선의 노력과정을 살펴봄으로써, 보다 현재적인 문제해결을 생각할 수 있을 것이다.

우선 여행원의 일반적인 현황을 이한순씨(금융노조 여성부장)의 조사(1984년 4월 현재)에 따라 살펴보자. 여행원의 평균 구성비는 전체직원의 30-40%를 차지하고 전국 은행의 경우 2,000 - 3,000 명선이다. 이들이 주로 하는 일은 지점창구업무(출납, 예금, 단말기 조작 등)이며, 이를 일정기간별로 순환담당하고 있다. 곧 직무성격에 있어서도 성차별 현상이 뚜렷하게 나타나고 있으니, 직무 자체가 보조업무화되고 단순 반복적이며 서비스 지향적인

일에 주로 배치되고 있는 것이다. 따라서, 개인차를 고려하지 않은 평균치로 본다면, 이들 업무의 효율성은 입행후 3년이 가장 높고, 업무에 대한 숙련도는 입행후 6-7년이 가장 높은 것으로 나타났다. 이들 통제치는 아마도 여행원의 조기정년을 강요하는 가장 큰 경제적 요인이 될 것이다.

이러한 직무에 있어서의 성차별은 직급·직계의 차별에 까지 확대되고 있는데 이를 뒷받침하는 것이 남녀호봉분리제도이다. 다시 이한순씨의 중앙노사협의회 회의록 분석에 따르면, 1970년대까지는 초임호봉에만 차이를 두고 그의 승급액, 직책수당 등은 동일한 급여체제를 갖고 있었으나, 1972년 4월과 1975년 3월의 1, 2차 급여파동을 거치면서 금융수당에 있어서 남녀에게 완전히 차등을 두는 분리호봉체제를 확립하게 된 것이다. 여기에서 또한 우리가 지적해야 할 일은, 금융경기 변동에 따른 급여파동이 결과적으로 여행원의 급여하락(=지위하락)을 책정케 하였다는, 곧 경제난점의 제1 희생자로서의 여성의 문제이다. 그러면 “분리된” 호봉체제를 분석하여 그속에 포함되어 있는 문제점들을 살펴보자. 우선 호봉체제에 있어서의 차등은 물론이거니와, 같은 호봉이라도 급여액에 있어서는 큰 차이가 있으며, 근속년수가 길수록 호봉급여격차도 점차 커져서 1년 후는 81%의 격차비(여/남), 12년 후면 52%의 격차비가 생기게 된다. 직책수당의 차이(같은 1호봉에 대해서도 10,000 : 22,000), 승급금액의 차이(근속년수가 적을 때는 2,800 : 7,000 이었는데 연수가 점차 길어질수록 1,400 : 8,200 ~ 8,600 으로 커진다.) 등 모두가 차등책정되어 있는 것이다(1979년 기준)

그외, 승진의 문제에서도 일정연한(만 5년)이 지나면 승급이 되는(여행원 6급에서 5급으로, 그 이상의 자동적인 승급은 없다) 제도상의 개방체제는 있으나, 1975년부터 설치된 “특별전직고시”에 합격하지 못하면 사실상 여행원은 5급에 머무르게 되니 이점도 조기정년을 조장하는 중요한 요인이 되고 있다.

이상의 차별적 현황은 1970년대 초기부터 서서히 활성화되기 시작한 제반세력들의 개선 노력과정 속에서 다시 생각해 볼 수 있겠다. 1974년부터 EPW 등 여성단체의 도움으로 여행원 스스로의 움직임이 일기 시작하여, 1976년 여자기독교 청년회(YWCA)에서는 여행원 처우개선 전의안을 제출하기도 하는 등의 적극성이 표출되기 시작하였다. 이들의 제 1 성과는 1976년 “결혼각서제도”의 폐지였다. 이 일은 여행원 문제들이 서서히 여론화되고 있을 즈음에 결혼각서제에 제동을 건 두 여행원의 사건으로부터 발단되

었다. 조흥은행의 이명숙양과 산업은행의 노미숙양은 당당히 특유를 신청하고 결혼을 하였으나, 은행측은 사표중용을 당사자에게뿐만 아니라 시가쪽 친지에게까지 하는 등 매우 집요했다. 그러나 두 여행원의 “파면”을 건 투쟁은 결혼각서를 무의미하게 하는 데 일단 성공하여 결혼각서제라는 두터운 벽도 흔들리기 시작했다. 아직도 모든 직장여성에게 있어서 빈번히 거론되고 있는 결혼으로 인한 퇴직중용은 거의 암묵적으로 만연되고 있는 실정이다. 점차 이들의 노력이 결합됨에 따라서, 1977년에는 재무부장관으로부터 “남녀차별 철폐 및 여성능력활성화” 지시안을 따내게 되었으며, 이로써 구체적으로 중견여행원공개채용과 특별 전직시험을 시행하게 되었다.

그러나 “동일임금, 동일진급”을 전제로 한 중견여행원 채용시험의 경우에도 선발인원을 극히 적게 책정한다든가, 대졸남성과의 동등한 경쟁이 아닌 여성 TO 제의 성격이라든가, 군필남성에 경력인정점수를 추가한다든지의 차별정책이 있을 뿐만 아니라, 최근에 들어서는 선발인수가 감축되는 현상까지 보이고 있다.

특별전직시험의 경우, 차별현실은 더욱 뚜렷하다. 우선 이 시험은 남자에게는 해당이 되지 않는다. 즉, 남자는 연수가 차고, 실무연수교육만 받으면 자동으로 승진이 되는 것이다. 그러나 여행원의 경우, 근속년수 5년이 지나면 6급에서 5급으로의 승진만이 있을 뿐, 그외의 승진이 없으며 따라서 승진은 이 시험을 치러야만 가능한 것이다. 게다가 합격도 TO 제도로 묶여 있어, 결과적으로 여행원 문제를 합리적이며 점진적으로 해결하기 위해 도입한 긍정적 성격이 적극 살려졌다고 보기는, 책임자승격 고시(이 시험도 남자의 경우 실무연수교육등의 준비훈련이 주어지나, 여행원일 경우는 아무런 연수교육도 없고, 응시자격에 있어서도 남자는 대졸 5년 혹은 고졸 10년 근속인 데 대해, 여자는 학력에 관계없이 13년근속으로 되어 있다)보다도 더 어려운 시험으로 합격자를 극소수 배출시키는 제도로 운용될 뿐이다.

이상에서 개괄적으로 살펴본 여행원의 취업실태와 차별현황등은 결국, 채용시부터 비롯되는 각각의 차별적 성격들이 고용후 직무관계, 급여체계 등의 차별적 요소들과 서로 작용하여 이 모든 상황변수들이 여행원의 조기정년을 중용하는 충분조건이 되고 있는 것이다. 특히 여행원에게 분담되는 일이 오래 근무해도 책임감이나 적극성을 필요로 하지 않는 단순 반복적 업무라든가, 임금의 차등 체계에 의해 근속년수가 길수록 임금격차가 더욱 심해진다는 점, 그외 승진이 실질적으로 개방되어 있지 못하다는 점 등은

여행원 조기 정년제의 가장 핵심적인 변수가 되고 있다.

간 호 원

평균근무년수 2.2년

여성사(女性史)적 측면에서 간호직은 “시대를 통해서 변천되어 온 여성의 위치가 그대로 반영된 것”으로 평가되고 있다.

문명 이전부터 존재해 왔던 가족중심의 간호는 전문적 직업으로 전환되었음에도 불구하고, 여전히 여성직이라는 배타성을 고수, 변질된 모성애적 특성을 지니고 있다. 우리나라의 경우 현재의 간호직과 직접적 연관은 없으나 조선시대에 존재했던 의녀제도(醫女制度)를 들 수 있다. 유교질서하에서 남녀유별이 엄격하였음에 특별히 부인의 질병·해산을 다루게 했는데, 연산군이후 말기에는 “약방기생”이란 명칭으로 전락, 성격이 변화되었다. 전문적 의미의 간호원 양성은 19세기 말 개화기에 서양의료를 매개한 선교사들의 일환으로 시작되었고, 일제식민지와 미군정을 거치면서 점차 확대되었다. 60년대에는 미국, 서독등지의 해외진출금이 계속되어 질보다 양 위주로 배출, 인력수출 정책에 중점을 두었으나, 70년대 중반이후, 해외취업 문호가 폐쇄됨에 따라 간호인력수급에 대한 행정적 규제가 시작된다.

70년말 이후 중동 오일달러호황에 따른 중동취업이 일부인 한 계속되고 있고, 이를 제외한 대부분(출업생의 90%)은 국내의 종합병원 중심으로 취업이 이루어져 오고 있다.

지불능력이 있는 사람을 중심으로 하여 진료가 행해지는 현행의 “의료상품화” 시대에는 대도시로 인력자원을 포함한 의료자원이 집중, 그 부산물로서 대규모 종합병원이 생겨난다.

70년대 중반부터 해외취업이 폐쇄된 이후 매년 졸업한 3천여명의 간호원은 국내수급을 활발히 하여 90% 정도가 이들 병원으로 흡수되었다. 이 글에서는 대부분을 차지하고 있는 이들 임상(병원)간호원의 현실에 대해 이야기하고자 한다.

간호원의 취업은 대개 “공개채용”을 통하게 되는데, 이때 취업규정에는 “미혼”이란 단서가 명시된다. 졸업하는 연령이 22-23세, 결혼을 하게 되면 직장에서 물러나게 되어 있다.

83년 3월 10일 간협신문에 따르면 서울시내병원 간호원의 이직율이 23%, 이중 52.2%가 결혼을 이직 이유로

들고 있다. 이에 기초하여 제산된 간호원 평균노무년수는 2.2년, 이를 위하여 3-4년간의 전문교육이 매년 행해지고 있는 것이다.

서울 시내 병원의 경우 S대, Y대, E대 부속병원의 일부를 제외하면, 소속 간호원에 대해 철저히 “미혼간호원” 정책을 내세우고 있어 결혼-임신에 따라 약간의 차이는 있으나 자동적으로 그만두게 한다. 이 정책이 철저히 시행되는 B병원의 경우에는 수간호원, 감독, 과장을 제외하면 모두 미혼이기 때문에 거대한 “Miss group”을 형성하게 되는데, 이 병원은 또한 소속 간호원에게 화장, 머리 모양, 복장에 대한 일방적 기준을 강요하는 것으로 유명하다. 이러한 풍토는 간호적이 여성전문직이기 이전에 서비스직으로 간주되는 직업적 취약성을 노출시키고 있다.

외부적인 “이직-신규채용”의 반복 현상은, 취업률이 높은 이면에 계속적인 이직을 유발시키는 눈에 보이지 않는 장치가 존재함을 말하는 것인데, 이것이 바로 철저한 저임금정책이다. 신규채용을 하여 1-3년간 고용하게 되면, 경력수당, 보너스, 퇴직금이 적게 들고, “병동의 꽃”으로서 노동강화에도 유리하게 작용한다. 이에 반해 이들이 결혼하게 되면 출산휴가도 주어야 하고, 경력이 많은 데 따른 수당지급도 늘어나며, 3교대에서 야근을 시킬 수 없고, 가사와의 이중부담으로 미혼만큼 병원에 충실하지 못할 소지가 있게 된다. 이 과정에서 밀려난 기혼간호원들은 재취업의 기회가 거의 없고, 간혹 임시직, 보직(補職) 특임(特任)의 이름으로 임시고용적인 형태만 있을 뿐인데, 이들은 승진, 수당, 퇴직금 지급에서 제외된다.

대부분의 종합병원들은 이상과 같은 인력관리 정책을 통해 간호원에 대한 이중고용(미혼-기혼)에 따른 고용구조 불안정을 간호직의 한 특성으로 고정화시키며 간호원들에게는 업무적 소외를 심화시켜 간다. 이것은 풍부한 잠재 예비인력(신규간호원+직업에서 밀려난 기혼간호원)이 존재하는 한 계속될 수 있는 방법인 바, 가부장적 질서를 온존시키면서 이윤추구의 의료현실과 부합되어 여러가지 수단을 동원시키게 된다. 보편적으로 행해지는 사례를 들면 다음과 같다.

- ① 간호원 대신 간호보조원을 대치시킨다(간호보조원은 고졸학력으로 1년 정도의 교육을 받게 됨. 월급 10-15만원 정도).
- ② 법정간호인력수(입원환자 5인당 간호원 2인)를 무시하여 과도한 업무를 부담시킨다(대개 입원환자 12-15인당 간호원 1인).
- ③ 신규간호원에게 오리엔테이션 명목으로 3개월간 근무시키는데, 본봉 지급없이 일당만 지급한다.
- ④ 신규발령일자지를 지연시켜 보너스, 수당 지급에 있어

병원측이 유리하게 조정한다.

- ⑤ 10시간 이상의 노동에 대한 야근수당 지급은 1,000-3,000원 정도이며, 야식을 지급하지 않는 곳도 있다.
- ⑥ 근무지(예를 들면 전염병동)에서 감염된 결핵이나 감염증을 이유로, 보상이나 재취업의 약속없이 해고시킨다.

우리는 일상에서 접하는 TV드라마에서, 취직면접에서, 간호원 친구의 해고에서 이상의 현실들이 가면을 쓰고 나타나는 것을 보게 된다.

이에 대해 개인적으로 맞서, 결혼을 이유로 한 사표쓰기를 거부한 사례들이 있으나, 인격적 모독, 압력 등을 견디지 못해 그만두고, 대부분 중산층 정도의 결혼을 지향, 경제적 일선에서 물러나게 되므로 생존권보장을 위한 집단적 해결이 모색되어 오지 못했다. 또한 기존의 모든 병원은 “간호원노조” 결성을 못하게 하며, 간호과의 감독업무는 이 정책을 뒷받침하고 있다.

올해도 가관식(간호원이 되기 위한 입문과정으로 간호원의 상징인 Cap을 수여한다)의 축복 속에서 새로운 간호원들이 태어날 것이다. 그들에게 진정 간호직을 평생직으로 권할 수 있는 날이 온다면, 우리 주변에서 40,50대의 간호원들의 따뜻한 손길과 항상 만날 것이며, 그날에는 결혼-임신-출산-육아 등이 하나의 질곡이 되어버린 현실을 옛날이야기로 할 수 있을 것이다.

여 교 사

결혼과 불안한 교편

「결혼이 여교사의 임명이나 계속적인 고용에 지장을 주는 것으로 생각되어서는 안되며 또한 보수나 그밖의 근무 조건에 영향을 미쳐서도 안된다. 임신과 출산휴가를 이유로 고용자가 고용계약을 종결시켜서는 안된다」(유네스코 교원에 관한 권고, 54조·55조).

“여교사 전원 한복 차림으로 출근,” 최근 전라도 7여교에서 일어난 일이다. 재단 이사장의 생일에 여교사에게 한복을 입고 출근하라는 명령을 내린 사립학교도 있었다. 하지만 7여교의 여교사들은 그런 강요에 의한 것이 아니라 자진해서 모두 한복을 입고 수업에 임하였다. 내막을 알고보니 “여교사는 임신하면 학교를 그만둬야 한다”는 이 학교의 규정에 대항하여 임신교사를 분별할 수 없도록 하려는 여교사들의 궁여지책이었던 것이다. 그러나 이러한 여교사들의 노력도 헛되이 학교측의 권고에 의해 임신한 여교사는 결국 사표를 내고 말았다 한다.

아직도 사립학교에서는 여교사가 결혼을 하거나 아이를 갖게 되는 경우 직장을 그만둬야 하는 불리한 위험부담을

갖고 고용되어 있으며 인사, 보수, 휴가, 신분보장 등 법률상으로 규정된 권리 및 교사로서의 인격과 사회적 대우, 명예까지도 손상당하고 있다. 특히 여성만이 갖는 특유의 성격(母性)인 임신·출산에 의해 엄연히 법적으로 명시되어 있는 “산전·산후 60일의 유급휴가”(근로기준법 60조)도 여성을 보호하려는 규정이지만 일부 사립학교에서는 이러한 법적 기준을 완전 무시하고 오히려 결혼, 출산시 권고사직을 시키고 있는 실정이다. 이것은 학교에서 정당한 교육행위를 할 수 있는 교사의 권리에 대한 교권 침해라는 측면에서도 심각한 문제점을 안고 있다.

81년, 82년 사립학교 여교사의 퇴직율은 각각 19.4%, 18.6%로 같은 해 남교사의 퇴직율 8.4%, 8.1%에 비해 2배 이상이나 높게 나타났다(교육신보 358호). 이러한 현상은 여교사 개인의 사정도 있겠지만 관리직의 여교사에 대한 부정적 사고 방식, 사회에 뿌리박혀 있는 봉건적 편견 이외에도 사립학교의 재정난을 이유로 인건비 절약이라는 비교육적인 의도가 보다 짙게 깔려 있다고 본다.

인천 0여자중학교의 경우 교직원들의 절반을 차지하고 있는 여교사 중 기혼 여교사가 5명, 모두 30대 미만이다. 이 학교에 있으면서 출산을 한 여교사는 단 한명도 없으며 3년전에 비로소 결혼이 허용되었지만 “임신만은 곤란하다”는 학교측의 언질을 묵제로 받아들여 한 학기에 무려 3명이나 학교를 떠나는 경우도 있었다. 그후 신입 여교사의 계속적 채용은 교육적인 면은 전혀 고려하지 않은 “여교사의 퇴직”에 따른 인건비 절약의 측면으로 밖에 이해되지 않는다.

이 밖에도 여선생들이 결혼을 하면 사직시키고 심한 경우에는 약혼만 해도 사표를 받아내었던 경북의 7여상, 사표를 강요하는 학교측에 사표를 내지 않자 새학기에는 수업시간도 주지 않고 출근부까지 없애버려 마침내 사표를 내게끔 한 부산의 0여중, 여선생이 일단 결혼하면 그때부터 일반 잡급과 같이 등급을 낮추어 버리는 수원 0여중, 결혼한 뒤에는 조그만 잘못이 있어도 가차없이 꾸중하고 시말서를 쓰라고 옥박지른 대구의 7여고 등의 예가 조사 발표된 적이 있다.(사립학교 여교사 임 도현, 뿌리깊은 나무, 1978년 9월호).

이렇게 사립학교측의 횡포가 계속될 수 있는 이유로 사학 교원의 경우 교육 공무원법에 의무는 공립에 준하면서도 권리는 여기서 배제되어 있는 모순을 들 수 있다. 또한 부당해고에 대한 청원시 재단에서 임명한 사람으로 징계위원회가 구성되는 등 공정한 법의 심판을 제대로 받을 수 없으며 설혹 힘들게 법적으로 신분을 보장받았다 하더라도 그 후 사학측의 해당 여교사에 대한 집요한 개인적 보복(法外的 보복) - 감압적 분위기를 통한 동료교사들과의 정상적인 관계 단절 유도, 사소한 실수 등을 공개석상에서 지나치게 강조, 주변인들까지도 면밀히 검토하여 트집을 잡는 등 - 에 지쳐 스스로 교직을 떠나도록 유도한다. 특히 여교사의 경우 임명시 “결혼 후 사직한다”는 각서 제출 요

구, 산후 휴가의 휴직처리, 강사비 본인 부담, 강사 채용 기피로 동료 교사에게 주는 간접적 피해 등으로 이중의 심리적 부담을 갖게 된다.

출산휴가가 수업의 지속성을 파괴한다는 관념과 사학측의 주장은 그야말로 교육을 단면적이고 일시적으로밖에 보지 못하는 관리직의 궁색한 변명에 불과하다. 더구나 출산 경험이 없는 미혼의 가정과 교사의 경우 수업만으로 생활지도 및 성교육의 면에서는 단지 걸도는 이론에 그치는 맹점을 드러내게 된다.

또한 여교사에 대한 결혼퇴직의 강요는 생존권에 대한 위협이다. 현재 여성의 면모는 크게 달라지고 있고 기회가 주어지는 한 학교 경영에 적극적으로 참여할 자세를 갖추고 있다. 실제 수업능력과 업무면에서 남교사보다 월등한 여교사가 점점 늘고 있다. 기혼 여교사의 해이함을 이유로 퇴직을 강요하는 것은 전근대적인 사고방식이다. 무엇보다 여교사의 창조적 능력이 충분히 발휘될 수 있는 교육환경, 사회적 여건이 보다 절실히 요구된다. 경제적인 면에 있어서도 여교사의 수입이 단순히 부수입원으로 간주되던 시대는 지났다. 핵가족의 분화로 인해 가족들의 건강과 안전, 자녀 양육, 동등한 권리에 공동 책임을 지게 되었다. 그러므로 결혼퇴직의 강요는 여교사 개인뿐 아니라 한 가족의 생계를 크게 위협하는 것으로, 생존권의 박탈이라는 점에서 신중하게 고려되어야 한다.

실제 인천 0여자중학교의 임신 5개월 된 여교사의 경우 “내가 있는 한 출산하는 여교사는 들 수 없으며, 법적으로 할려면 해보라”라는 교장의 독단적인 발언에 대해 “제숙할 의사가 있다, 내가 임신한 사실이 아이들에게 교육적으로 피해가 간다면 당장이라도 그만두겠지만 그 밖의 이유로는 하등 그만둘 이유가 없다”며 강경하게 자신의 입장을 밝혀 이 학교가 생긴 지 20여년만에 처음으로 “1개월 휴직”을 얻어내었다고 한다. 물론 법적으로 명백하게 명시되어 있는 산전·산후의 휴가 60일을 받아내지 못한 채 휴직으로 처리된 점이 너무 억울하지만 그나마 큰 승리라고 생각한다고 했다.

그런데 이 조그만 승리가 좌절될 수도 있다. 휴직으로 처리하여 놓고 강사채용을 기피하여 다른 교사에게 부담을 주어 교사 사이의 위화감을 조성하는 경우도 있다. 그리고 재복직을 시키지 않고 미룬다든지 하여 고의적으로 스스로 그만두는 상황을 만들어 내는 경우도 허다하기 때문이다.

여교사들은 어려운 업무 상황 속에서도 다른 직종보다 나은 직업이라는 생각에서 직장내의 문제해결에 미온적이며 설부르게 자기가 먼저 나서 권리 주장을 하여 피해가 오지 않을까 라는 두려움 또한 갖고 있다. 그러나 사립학교 일부 행정가의 자의에 의해 흔들리고 있는 여교사의 권리는 여교사 자신의 힘으로 찾을 수밖에 없다. 한번 해볼만한 ‘직업’이라는 단순한 차원을 넘어서 교직에

대한 뚜렷한 소신을 가지고 문제해결에 임할 때 학교측의 부당한 위협에 두려움 없이 맞설 수 있다. 그리고 학교내의 여교사모임을 통해 학교경영에 적극적으로 참여하며 여교사의 공동관심사를 의논하고 권익을 보장받도록 노력해야 한다. 더 나아가 우리사회에서 여성의 권리를 주장하고 가르쳐야 하는 중요한 위치에 있다는 점을 인식하고 교원의 칙해를 사회적 문제로 제기할 수 있는 적극적 자세를 가져야 한다.

이제 “사립학교 교원은 불안하다”는 말은 사라져야 한다. 특히 숫자적으로 증가하고 있는 여교사의 지위는 충분히 보장되어야 한다. 그것은 올바른 가치관념과 신조를 지닌 교사만이 참된 교육을 할 수 있기 때문이다.

생 산 직

남녀차별의 벽을 뚫기도

노동조합을 결성하여 인간의 존엄성을 찾고 근로자로서의 권리의식에 눈을 뜨게 된 후 역시 현재 남녀차별이 사회생활 전반에 걸쳐 얼마나 뿌리깊은가도 깨닫게 되었다.

노동조합을 결성할 당시 <국민은 법앞에 평등하며, 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다>라는 조항이 헌법에 명시되어 있다는 말을 듣고 무지속에 살아온 우리자신들은 몹시 부끄러웠고 반면 내일의 삶에 대한 희망과 용기가 솟아올랐다. 그러나 우리의 현실은 법과는 달리 심한 차별대우에 시달리고 있었다.

여성근로자들은 남성근로자 임금의 45%에 해당하는 임금을 받고 있었으며 승진할 수 있는 기회도 없었고 결혼 후 직장을 계속 다닐 수 있는 보장도 되어 있지 않았다. 여성근로자들은 남성근로자의 보조역할만을 할 뿐이고 다만 옆에서 분위기를 맞추는 사람 정도로만 생각되었다.

우리는 노조활동을 통하여 세상돌아가는 것을 알게 되었다. 콘트롤데이타보다 먼저 한국에 투자한 미국제 헤어차일드 회사에는 약 6천여명의 여성근로자가 있었는데 결혼하면 그만두어야 하는 조건때문에 비밀결혼을 하여 직장을 계속 다니고, 임신을 하여 出産日을 하루, 이를 앞두고 휴가를 얻어 출산에 들어간다. 물론 본인은 출산휴가라는 명분을 내세우지 못하고 3-4일 몸이 아프다는 핑계를 내세워 휴가를 얻는 방법을 택한다. 또 아이를 낳았다는 것을 감추기 위해, 곧 출근해야 하기 때문에 근무시간에 흘려나온 것이 작업복을 적시게 된다는 것이다. 이것을 본 주변동료들은 그를 욕하며, 그만두지 않고 직장생활을 계속한다는 사실을 탓한다는 이야기를 듣고 우리는 비난을 일삼는 동료근로자들을 탓하기보다 그런 제도와 그

제도를 깨지 못한 그 회사의 노조를 생각하며 안타까워 하였다.

우리는 이 장벽을 꼭 깨뜨리라 마음먹었고, 75년 11월 노조의 대표자인 분회장이 결혼을 하게 되었다. 노조간부들은 분회장이 결혼을 하고도 계속 다녀야만 조합원들도 따라서 다닌다고 생각하며 먼저 노조간부가 실행에 옮기기로 결의하였다.

회사는 노조의 대표가 강력하게 밀고 나가자 제재를 가하면서도 “노조활동에 간섭과 방해를 한다”고 항의받을까봐 울며 겨자먹기로 이를 받아들였다.

그러나 76년 봄 현장여성근로자가 결혼하고 다니겠다고 선언하자 회사는 당황하여 행여 다른 동료들에게 번져갈 것을 생각하고 적극적으로 반대하고 나섰다.

노조는 일단 노사협의를 통해 근로기준법 제 5조와 제 66조를 들어 “회사가 반대한다면 이는 근로기준법을 위반하는 처사이다. 남자는 결혼하고 다녀도 아무런 일이 없는데 왜 유독 여성들은 결혼하고 다니면 문제가 되느냐?” 더구나 전자회사의 일은 하루종일 앉아서 하는 일이니 작업에 지장이 없다는 사실들을 들어 회사의 반대처사를 납득할 수 없다고 우리의 뜻을 주창했다.

회사의 또다른 반대이유는 결혼한 여성이 현장에서 일하면 작업분위기를 해친다는 것이었다. 즉, 작업시간에 동료들과 가정생활(부부간)의 이야기를 하게 되면 생산목표량에 지장이 있게 된다는 명분이었다.

노조와 회사의 직장이 대립되고 있는 와중에 당사자는 결혼휴가를 신청했으나 거절되어 본인의 연가를 청구하여 결혼식을 올리고 출근을 하였다. 동료들 중에도 여자가 결혼하고도 직장을 다니는 것에 대해 좋지 않은 편견을 갖고 있는 경우가 많았기 때문에 노조에서는 조합원들과 일치단결하여 같이 공감하여 함께 싸울 수가 없었다. 그래도 결혼휴가를 얻어내지 못하면 결혼하고 다닐 수 있는 공식적인 분위기가 성립되지 못하기 때문에 노조는 계속 노사협의를 개최하여 결혼하고 다닐 수 있다는 것을 인정하라고 하였다.

이 문제를 가지고 노동청(당시)의 유권해석 내지 근로기준법위반 고발도 생각해 보았지만 노조에서 해결하기로 하고 노조간부회의를 개최하여 이것을 관철시키기 위한 몇 단계 전략을 세우기로 합의하고 결혼한 당사자와도 의견을 조정했다.

우선 회사가 제일 싫어하는 것이 이 제도가 성립되면 아이를 낳고도 다닐 것이기 때문에 적극 반대하니 “임신하면 본인들이 힘들어서도 그만둘 것이다. 우리 여성들은 아이는 엄마가 길러야한다는 생각을 철저히 갖고 있으니 그 점은 염려하지 말라”며 회사를 설득하기로 했다. 역시 우리의 첫단계 전략이 맞아 떨어졌다. 그렇게 설득하는 우리의 주장을 회사는 받아들이고 고무줄 당기기 2개월만에 결

휴가를 얻어낸 것이다. 이 뜻을 관철시키기까지는 당사자가 곳곳하게 버티면서 노조와 함께 행동을 해주었던 것이 큰 힘이 되었다. 그후 1년이 지나도록 임신 6-7개월이 되면 그만두는 등 지속적으로 직장 생활을 하는 여성근로자가 없게 되었다.

노조는 교육을 통해 “부부가 함께 직장생활을 해야 여성이 바보가 되지 않는다. 더 많은 수입으로 남편을 건장한 삶으로 살아가게 할 수 있다. 아이는 탁아소에 맡기면 엄마보다 더 잘 키울 수 있다”고 설득했으나 긍정적인 반응을 보이지 않았다. '77년 10월 회사설립과 동시에 입사한 고참 언니가 34살의 나이로 결혼을 하고도 직장에 다니겠다고 선언했다. 노조는 환영의 박수를 보내면서 그 언니를 격려했다. 또한 “언니가 아이를 낳고 다니겠다는 생각만 굳힌다면 노조가 적극 지원하겠다. 이 일은 언니만이 할 수 있다”고 설득했더니 많은 후배동료들은 “저 언니가 신랑을 잘못 만나 계속 회사에 다니는 것이 아니냐? 더구나 임신하고 출근하니 창피해서 못살겠다”고 여기저기서 수군거렸다. 노조는 그러한 행동을 나무라면서 “그 언니는 초지일관으로 일하기 좋아하는 사람이다. 그 언니만큼 회사에 기쁜 마음으로 다니는 사람이 어디 있느냐? 그러니 일을 기쁘게 열심히 하지 않느냐? 저런 언니가 많아야 여성들이 승진할 수 있는 제도를 만들어 갈 수 있다”고 설득하였다. 그러나 막상 언니가 임신을 하고 出産日이 다가오자 회사는 담당과장을 통해 퇴직할 것을 종용했다. 담당과장은 “남편이 무엇을 하느냐? 벌이가 시원치 않느냐? 내가 퇴직수당을 300%로 받아 줄테니 그만두어라. 후배를 위해서도 일자리를 내 주어야 하지 않느냐?”면서 퇴직을 종용하기에 이르렀다. 본인이 노조에 이 사실을 알려왔다. 노조는 즉각 이것은 회사의 정책으로 나온 것이니 회사에게 따져야 한다고 방침을 세우고 인사부장을 찾아가 항의하였다. “일편단심 오로지 일만 하고 열심히 일해온 근로자에게 그 공로를 인정하여 과장정도로 승진은 해 주지 못할망정 정당한 출산문제를 가지고 남편의 능력여부를 비교해서 모욕하는 것은 한마디로 회사가 人倫의 도의를 무시한 처사다. 당신들은 어디서부터 태어난 사람들이냐? 후배들을 위해 자리를 내어 주어야 한다면 그야말로 돈과 명예가 있는 당신들의 자리를 후배양성을 위해 빨리 내주어야 하지 않느냐”고 항의했다. 더군다나 가장 비인간적인 언사로 여성근로자를 모욕하는 것은 노조로서는 절대 참을 수 없는 모욕이니 회사는 즉각 당사자에게 사과하지 않으면 그냥 있지 않겠다고 말했다. 말문이 막힌 인사부장은 절대로 회사가 시킨 것이 아니라고 발뺌을 하면서 당사자에게 사과할 것을 표명하였다. 이튿날 그 언니는 회사의 사과를 받고 회사 처음으로 産前産後 60

일의 출산휴가를 받게되었다. 회사와 노조의 임신퇴직제 문제에 얽힌 대립과 투쟁에서 노조가 승리를 얻게되자 아이는 내가 키워야하기 때문에 계속 다니고 싶어도 조건이 맞지 않는다는 이유로 결혼과 임신후의 직장생활을 반대하던 조합원들도 너도 나도 출산휴가를 얻어 아이를 낳게 되었다.

노조는 이스라엘 및 선진국의 예를 들면서 바람직한 자녀교육에 대해서도 교육을 실시하였다. 조합원들은 조금씩 잘못된 견해에서 벗어나 주체적인 직장생활을 해 나갔다. 결혼한 근로자들은 근로여성성을 위한 탁아소가 없어서 친정집 근처로 이사를 가서 친정집에 아이를 맡기고 출근하는 경우도 있었고 고참선배언니는 함께 사는 근로자 부인에게 월 4만원의 수고비를 지급하고 낮에는 우유, 저녁에는 모유를 먹이면서 그 부인의 자녀와 함께 기르니 성격과 건강이 좋은 아이로 성장되었다고 했다. 또, 기혼자들은 미혼일 때보다 더 일에 애착을 갖고 권리획득에 적극 앞장을 서고 노동조합의 귀중함도 더 절실히 느끼는 것 같았다. 82년 3월 노조의 핵심간부 6명이 해고되었을 때에도 기혼자들은 누구보다 더 분노를 느끼고 8박9일의 부당해고 철회농성에 임신을 하고도 적극 참여하였으며 아이가 있는 엄마도 간간히 집에 다녀오면서 투쟁대열에 앞장섰다. 그 와중에 임신 9개월, 5개월의 임신부가 통증과 하혈을 하여 병원에 실려가는 사태가 발생했고 그해 7월 16일 공장을 철수하면서 회사는 남성폭력배들을 시켜 임신한 기혼여성들을 집중구타하였다. 즉, 노조의 결속력을 분열시키려는 속셈이었다. 그때 5개월의 임신부가 태아를 死産하게 된 사고가 발생했다. 그녀도 노조투쟁의 제1선에서 활동하였던 핵심조합원이었다.

이러한 경험을 통해 우리가 느낀 것은 결혼 후에도 변함없이 직장을 가져야만이 노동현장의 악조건을 변화시킬 수 있다는 것이었고 여성들의 훌륭한 잠재능력을 제발하여 사회변화에 함께 기여할 수 있다는 점이었다.

지금 노동현장은 저임금, 장시간노동, 직업별 기타 인권유린등이 난무하여 미혼여성들의 이직율이 심해지고 있다. 회사는 미혼여성들이 떠난 자리를 기혼여성들로 메우고 있다. 그러나 이들 기혼여성근로자들은 대부분 미혼일 때 노조의 경험을 해 보지 않은 사람들이며, 가족의 생계를 거의 전적으로 담당해야 하는 사람들이기 때문에 생계의 막다른 골목에 선 기혼여성들은 작업조건변화에 별 관심을 갖지 않는다. 그것은 작업조건이 좋지 않아서 취직이 되었다는 사실만으로 감내할 수 밖에 없는 처지이기도 하기 때문이다. 회사는 저임금과 열악한 작업조건을 계속 유지하는데 기혼여성들을 철저히 이용하기 때문에, 결과적으로 이들은 권익투쟁을 벌이는 노

동조합활동에 장애자의 역할을 하게 된다.

결혼 후의 계속적인 취업보장, 거기에 따르는 출산휴가의 보장, 수유시간의 확보, 탁아시설의 확충 등은 근로여성의 노동운동에 매우 중요한 과제로서 포함되어야 하며, 성취해 나가야 하는 것이다.

기혼여성

결혼퇴직제로 인한 기혼여성의 재고용

정부 및 기업의 여성노동정책은, 결혼을 전후한 청년퇴직제를 그 기반으로 하고 기혼여성의 재고용으로 보완하고 있다. 기혼여성의 재고용 형태는 다양하고 변칙적인 형태를 취하고 있다. 중산층 여성의 임시직 또는 파트타임제 형태의 재고용과 하층여성들의 비공식부문에서의 취업, 제도적 공장에서의 보조직, 잡직, 취업 등으로 크게 나뉘어진다.

1. 중산층 기혼여성의 변칙 고용

현재 중산층 기혼여성의 변칙 고용은 크게 2가지로 나뉘어진다. 현대, 대우, 삼성 등 대기업에 의한 1-2년 계약의 임시직 재고용과 한양유통, 신세계 등의 유통계에 있어서의 파트타임제 고용이다. (지면관계로 여기서는 파트타임제 고용은 생략하기로 한다)

80년 이후 대대적인 선전과 함께 부분적으로 이루어지고 있는 중산층 기혼여성의 재취업은 “여자인 모를지 남편이 벌어들여 주는 돈으로 집에서 살림하고 애나 기르면 된다”는 중산층 부부의 가치관과 존재양태에 약간의 충격을 주고 있다. 심지어 주부들이 왜 자기들을 공채에서 뽑지 않느냐고 항의하자 사보(社報)에서 “우리 회장님께서도 여자들은 오로지 집에서 아기를 낳아 기르고 빨래하고 밥하는 것이 가장 중요하다고 생각하시기 때문입니다”라고 하여 주부들의 분노를 산 적이 있던 대기업조차도 선두에 나서서 기혼여성 공채에 열을 내고 있다.

그리고 연이어, TV나, 신문들은 재고용된 주부들을 불러다 놓고는 “집안일과 아이들 때문에 힘들고 시간이 없지만 사회생활을 하게 된다는 것이 너무나 즐거워요. 남편과 시어머니의 이해없이는 할 수 없을 거예요. 그분들이 너무나 고마워요.” 등등 호들갑스럽게 떠들어댄다. 이들 대기업 종사자가 4-5만을 증가함에도 불구하고 기껏 20명-50명, 규모가 커봤자 100명 정도 뽑아 놓고는 생색을 무척 낸다. 화장품, 우유, 보험의 외판원 외에는 기혼여성을 공채한 일이 거의 없는 우리나라 기업의 생리로 볼 때 그렇게 떠들썩한 것도 무리는 아닐 것이다.

그런데 만약 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제가 없다면 이런 일이 벌어질까?

결혼이라는 것을 구실로 여성근로자들을 해고시켜 본인의 의사와는 무관하게 노동권과 생존권을 박탈해 놓고 그것에 대한 사회적 책임문제는 완전히 회피하고 기껏 기혼여성을 몇 십명 공채하여 뽑았다고 마치 선심이나 쓰는 듯이 선전하고 있는 것이다.

그러면 과연 이들 대기업들은 기혼여성들에게 선심을 쓰고 있는 것일까? 재고용된 대부분의 여성들은 과거 평균 4-5년 정도의 경력을 가진 여성들인데 모두 결혼이라는 것에 걸려 퇴직, 해고되었던 사람들이다. 이들 대기업에서는 경력 4-5년을 모두 가산하여 임금을 책정한다고 하지만 임금은 대략 20-30만원이 되는 데 대졸남성초임(3급)에 미치기는 커녕 대졸여사원보다 초임부터 이미 몇만원씩 차이가 나고 있다.

경력이나 능력에 비해 너무 임금이 낮다고 불만을 터뜨리는 재취업 여성들에게 기업은 남자들에 비해 근무시간이 짧기 때문이라고 한다. 남자들은 8시간에 나가서 7시 30분에 퇴근하는 데 비해 주부들은 9시에 출근해서 6시간까지 근무하기 때문이라는 것이다. 이런 답변을 들은 주부들은 그런 것 같기도 하지만 뭔가 속은 느낌이 라고 한다. 또한 임금책정을 개인마다 달리하여 그들끼리 서로의 임금이 얼마인지 모르게 하고 있다.

즉, 객관적이고 체계적인 기준없이 자의적으로 임금을 책정하여 주부들이 항의할 근거를 찾지 못하게 하고 사람마다 격차를 두어 단결을 방지하고 가능한 한 임금을 낮추려고 한다.

이처럼 기혼여성들은 기업의 대대적인 선전에도 불구하고 또한 20대 1을 넘는 치열한 경쟁을 뚫었음에도 불구하고 경력가산은 커녕, 동일분야의 미혼여성 임금에도 훨씬 못미치는 낮은 임금으로 그것도 승진, 재고용이 보장되지 않는 1년 또는 2년의 단기간의 불안한 취업으로써 결코 유리하지 않은 조건으로 재고용된 것이다.

기혼여성들은 언제나 노동할 의사와 능력을 갖고 있다. 아무리 문을 두드려도 열리지 않던 여성이 무너지는 것일까? 80년대 들어서면서부터 현대, 삼성, 대우 등 몇몇 독점재벌에 의해 선택적으로 기혼여성에 대한 공채가 이루어지고 있는 이유는 무엇일까? 그것이 한국경제를 이끌어 가는 독점재벌에 의해 주도되고 있다는 것은 시혜적인 홍보차원을 넘어 여성노동정책을 부분적으로 변화시키려고 하는 의도가 있음을 알 수 있다. 그것은 여성노동력공급의 절대적 요인이 변했기 때문이다. 구체적으로 말하면 인구억제 정책과 고학력화에 의한 14세-24세의 연령층의 여성인구가 점차 감소하고 있다는 것이다. 대신에 50년대 직후의 베이비 붐으로 형

성된 인구가 25-34세의 연령층이 되어 급증이 예상되고 90년대에는 35-45세 및 55세 이상의 중년여성 인구 또한 급증이 예상되고 있다. 또한 비정상적으로 비대·팽창해지는 향락 서비스업종의 미혼여성에 대한 흡인력은 대단히 커서 2차산업의 인력난이 무척 심각하게 예상되기 때문이다. 이러한 상황에서 미혼여성만의 고용은 불가능해지고 점차 기혼여성의 고용량을 증대시키지 않을 수 없는 시점에 도달한 것이다.

한편으로, 몇몇 독점 재벌에 의해 주도되고 있는 기혼여성의 재고용은 고도경제성장과 더불어 이루어진 풍요속의 빈곤을 반영한다. 그것은 물가상승에 미치지 못하는 임금인상으로 남편의 임금이 실질적으로 하락하기 때문이다. 또한 급속한 가정변화와 국민 대다수(신문통제로는 80%)에게 중류의식을 심어 넣어서 남들처럼 살려면 남편의 수입만으로는 부족하다고 생각하여 어떻게든 돈을 벌어 가계에 보태고자 하는 중산층 주부들이 엄청나게 많아지고 있는 것이다. 이처럼 예전에 비해 일하고자 하는 주부들의 상대적 과잉은 치열한 경쟁을 하게 되고 고용된 주부들은 근무조건이 자신의 경력과 능력에 비해 열악하여도 그나마 얻어질린 직장이라 쫓겨날까봐 전전긍긍하게 된다.

임시직이나 파트타임제에 의한 기혼여성의 재고용은 여성들의 불안한 노동권을 단적으로 반영하는 것이라 하겠다. 결혼퇴직으로 인하여 생애적 노동의 관념을 갖게 되지 못하여 여성들의 직업의식은 무척 회박하다. 그나마 임시직, 파트타임제 등은 직장에 대한 공동체임을 배제시켜 제약된 시간 일하고 돈 벌면 그만이다라는 의식을 갖게 한다. 직장근로의 개념이 조직적 훈련과 공동생활에 있음에도 불구하고 개별화되며 단순히 가계를 돕기 위하여 돈을 번다는 식에 그치고 말게 된다.

이리하여 여성근로자 전체의 힘은 약화되고 단결력의 가능성조차도 파괴되는 것으로 나타날 것이다.

앞으로 기혼여성의 재고용증대가 예측되는 것은 사실이다. 고도 경제성장과 더불어 단순작업이나 자동화된 작업, 그리고 계기에 의한 감시작업이 많아짐에 따라 훈련된 중년남성들을 제쳐놓고 보다 낮은 임금으로 기혼여성들을 고용하는 것이 늘어나기 때문이기도 하다. 그리고 대기업에의 전문직 기혼여성의 취업보다 생산직 부문에 있어서의 기혼여성의 재고용이 더욱 확대되리라 본다.

중산층 기혼여성에 대한 취업공세는 기존의 사회적 통념을 불식하고 가난하지 않아도 직장에 다닌다는 몇몇한 사회적 심리를 유발하여 생산직에 기혼여성을 재취업케 하기 위한 정부 및 독점재벌의 정책적 의도라 하겠다.

미혼이든 기혼이든 직장을 가지고 노동을 한다는 것은 원칙적으로 찬성되어야 할 일이다. 그러나 모성보호의

부담을 여성에게만 전가시키려는 기본의도는 불식되어야만 한다.

기본적으로 결혼퇴직제의 철폐와 모성보호제도 없는 기혼여성의 재고용은 기만적인 것이며 원칙적으로 거부되어야 할 것이다.

2. 하층 기혼여성의 변칙고용

조국의 근대화라는 미명하에 피폐되어가는 농촌의 어린 딸들은 집안을 돕기 위해, 오빠 동생의 학비를 마련하기 위해, 고향을 떠나 수출공단이나 보세가내공장에 취직을 했다.

낮은 임금과 온갖 질병을 야기시키는 근로현장 속에서도 열심히 일을 배워 시다에서 벗어나, 한 사람의 어엿한 기능공이 되겠다는 결심에 이를 악물곤 한다. 그러나 막상 공장에서는 경력을 제대로 인정해 주지 않아 여가저기 옮겨다니면서 일을 익혀 담당부서의 기술자가 되려면 최소한 7-8년의 기간이 걸린다.

해남에서 국민학교를 마치고 집안에서 농사일을 돕다가 서울에 올라와 공장에 취직을 했던 박씨여인도 익힌 기술을 인정받기 위해서 여러 공장들을 옮겨다녀야만 했기 때문에 한 공장에서 1년 이상 지내는 적이 거의 없었다. 어느 정도 기술을 익혀 작업반장의 임무까지도 맡게 되어 한 공장에 정착하게 되었을 때는 어느덧 24살이 되어 있었다. 그 당시 지금의 남편과 사귀고 있었는데 무척 고민이 되었다. 고생고생해서 익힌 기술도 인정받고 작업반장의 임무까지 맡고 있는데 결혼을 하면 어쩌나 하는 생각이 들었다. 전에는 이 지저운 것 빨리 그만두어야 했지만 막상 결혼을 생각하다 보니 그 동안 자신이 고생해 가면서 쌓아 올린 것에 아까운 생각이 들었다.

우리나라에서는 결혼을 하면 여성들에게 아내, 어머니로서의 역할만을 강조하여, 가정 밖의 활동을 금지하면서 전통적인 현모양처를 강요했고 또한 그것이 보편적으로 받아들여지고 있기 때문에 결혼 적령기를 맞은 여성노동자들은 자의든 타의든 자신의 일터를 잃어야만 했다. 제조업 부문에서는 대체로 50세로 정년을 규정하고 있기는 하지만 기업주측이나 여성노동자측에서는 결혼을 전후하여 퇴직하는 것을 자연스럽게 받아들이고 있다.

결혼을 통하여 가정으로 편입된 여성은 노동자의 주부로서 역할을 수행하지만 이때 도시중산층의 주부와는 다른 양태를 띄게 된다. 그것은 가침에만 매여있는 즉, 가사노동만을 수행하는 중산층이상의 주부들은 그들의 남편이 일가족이 생활해 낼 수 있는 정규적인 임금을 받을 수 있는 조건이 마련되어 있는 반면 노동자계층의 주부는 남편 한 사람의 수입으로는 전 가족원의 생존이 불가능한 상황에 직면하기 때문이다.

결혼이전에는 노동자였던 여성이 이제는 노동자의 아내로서 가족부양책임자의 불충분한 임금을 보충하기 위하여 일하지 않으면 안되게 되었다. 그러나 결혼했다는 조건이 공식부문의 취업기회를 박탈하기 때문에 임시적이고 비정규적이며, 불안정한 부문으로의 투입만이 가능하게 된다. 더우기 저소득층에서도 여성들이 집밖에서 하는 노동은 바람직하게 여기지 않고 가정내에서의 주부역할에 훨씬 더 중요한 가치를 부여하는 중류층 가치관이 작용하여 남편의 심한 반대까지 겹쳐 이들 여성의 공식부문 취업은 더욱 어렵게 된다.

이러한 상황에서 특별한 기술이나 자본없이 여성들이 손쉽게 할 수 있는 일은 가정부업이다. 이 가내부업은 경기변동을 쉽게 타도로 부정기적이고 또한 작업량과 작업시간이 무절제한 일감이 대부분이다. 무엇보다 중요한 것은 이것에 의한 수입이 가계에 충분히 보충할 만한 것이 못된다는 사실이다. 서울 번두리지역에서 흔히 볼 수 있는 스웨터, 장갑 양말등에 수를 놓는 작업은 하루종일 열심히 해보아야 1000 원 벌이가 고작이다. 이외에 조화나 인형 만들기, 시장 바꾸니 뜨기, 목걸이 구슬 꿰기, 실밥따기, 전기줄 다듬기, 봉투 붙이기, 복어 뜯기 등이 있으나 수입에는 별반 차이가 없다.

가사노동의 연장인 파출부는 가내부업보다는 수입이 낮다. 지역에 따라 차이는 있으나 아침 9시에서 오후 6시까지 일하고 일당으로 5,000 - 7,000 원을 받는다. 그러나 이 일도 용역회사와 같은 주주업체에 속해있을 경우에 보장되는 것이다. 가입규정외에 보충인을 세워야 하는 문제는 큰 장애가 되고있다. 열리동에 살고있는 영미 어머니의 경우에는 딸 둘이 5살, 3살 터울로 있다. 특별한 기술이 없어서 주위의 아는 사람 소개로 파출부를 나가고 있었으나 집을 비우는 사이에 아이들끼리 물장난을 하고 놀다 그만 심한 감기에 걸리고 말았다. 그나마 벌은 돈도 아이들 약값을 채우고나니 남은 것은 없

고 남편과의 불화만 가중시키게 되었다고 한숨만 쉰다.

이외에도 가계유지를 위하여 취로사업에 동원되기도 하나 엄청난 것이 못되고 눈이나 비가 올 경우는 공치고 마는 경우도 허다하다. 또한 행상, 노점상, 우유배달부 요구르트 판매원과 같이 고되고 힘들며 생계도 꾸려나가기 힘들 정도의 일도 많이 한다. 처녀시절 공장에 다닐때는 빨리 결혼하여 지긋지긋한 노동으로부터 벗어나고 싶었지만 실상 결혼을 해도 더욱 힘든 노동을 해야만 하는 현실은 자신이 가진 꿈이 얼마나 부질없는 환상이었던가를 보여준다.

그런데 기혼여성인 경우에 있어서 더 큰 문제는 남편이 질병, 사고로 직장을 다닐 수 없다거나 이혼, 사별했을 경우이다. 이때는 가계보조의 차원을 넘어서 가계유지의 책임자이기 때문이다. 기혼여성의 제도적, 공식적 부문에의 취업 차단은 여성이 가구주인 경우의 70% 상이 절대 빈곤층인 현실을 단적으로 반영하는 것이라 하겠다.

미혼일 경우는 제조업 분야에서 저임금을 받는 공장노동자로 생활하다가 결혼과 함께 공장노동자로서의 취업 권리를 박탈당하고, 더욱 열악한 비공식부문에의 재취업 과정은 '여성은 가정에서 보호 받아야 된다'는 가부장제 이데올로기가 얼마나 허구인가를 보여준다. 또한 이것은 극대이윤을 추구하는 자본가의 논리와 결합하여 더욱 강화된다. 즉 이러한 비공식부문 기혼여성의 광범위한 존재-소규모 하청작업의 확대-는 공식부문의 미혼노동자들에게 저임금의 상황을 형성시켜 자본가들에게는 생산비를 절감할 수 있는 기회를 제공하게 되는 것이다.

생산직 여성노동자에게 적용되는 결혼퇴직제는 미혼의 젊은여성이 그나마 공장제도의 근로자로 되는 반면에 결혼과 함께 도시 빈민으로 전락하게 되는 근거로 작용함을 볼 수 있다.

여 성 평 우 회 란

여성평우회는 평등·평화의 이념을 내걸고 1983년 6월 18일
창립된 여성운동단체입니다. 여성이 처한 불평등한 현실과 빈곤의
원인, 실태를 조사연구하며 이를 기반으로 하여 일하는 여성이 존
경받는 새문화를 창조하며 여성의 인간화를 실현하고자 노력합니다.

우리의 지침

1. 우리는 남녀를 차별하는 가부장적 성차
별 문화개혁을 위해 일한다.
1. 우리는 남녀 공동의 노력으로 남녀 모두
가 인간다운 삶을 살 수 있는 사회건설
을 위해 일한다.
1. 우리는 민족분단의 비극을 극복하고, 평
화로운 통일사회를 이룩하기 위해 일한
다.

회원이 되려면

일반회원은 본회의 목적을 찬동하는 18세
이상의 여성이면 누구나 자유롭게 가입할 수
있습니다. 회비는 1년에 6,000원을 내거나
6개월로 두 번 나누어 낼 수도 있습니다. 일
반회원은 월례강좌에 참석하며 소식지를 받
아보고 본회가 주최하는 각종 행사에 초대
됩니다.

創批新書 63

제3세계 여성노동

여성평우회 編

현대 서구여성운동의 이론서를 통하여 우리는 여성운동이
념의 다양성에 접하게 되었고 특히 여성문제 해결에 관한 사
회구조적 접근방법에 기본적으로 동의하게 되었다. 그러나 이
이론들은 여성노동의 현실에 대한 제 3 세계적 시각 및 구체
적 분석의 결여로 인하여 충분한 논리적 설득력을 갖지 못해
왔다. 이 책은 이러한 미비점을 이론적 수준에서 보완하고 여
성노동 특히 제 3 세계의 여성노동현실에 대한 관심과 논의
를 확산하기 위한 단서를 마련한다는 뜻에서 기획된 것이다.
(값 4,000원)

創作과批評社

362-7577 · 9867

